ESTIMATES

Human Resources and Skills Development Canada

2004-2005
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before March 31 and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2004

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca.

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS5

Telephone: (613) 941-5995
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: http://publications.gc.ca

Catalogue No.: BT31-2/2005-III-11
ISBN 0-660-62512-1

105-00969/

Human Resources and Skills Development Canada

2004-2005 Estimates

A Report on Plans and Priorities

Approved by:

The Honourable Joseph Volpe, P.C., M.P.
Minister of Human Resources and Skills Development Canada

The Honourable Joseph Frank Fontana, P.C., M.P.
Minister of Labour and Housing

I am pleased to present the *2004-2005 Report on Plans and Priorities* and present our agenda for the forthcoming years.

As you know, the Government of Canada is committed to strengthening Canada's social foundations, building a 21st-century economy, and to ensuring Canada's role in the world. Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) plays a key role in meeting these commitments by creating opportunities for skills development, learning and employment to support the economic advancement of Canadians, their families and communities.

These efforts will result in a better quality of life for all Canadians. HRSDC is working with the provinces and territories, as well as business and labour, so that all Canadians have the opportunity to develop skills and succeed.

We recognize that we need to take steps to build a lifelong learning culture that ensures Canadians have the foundation skills they require, affordable access to learning opportunities, a learning system that is responsive to their needs and that of the economy, and have the information they need to make learning decisions. A series of enhancements to the Canada Student Loans Program (CSLP) and the Canada Education Savings Grant Program (CESG) were announced to ensure that all Canadians who want to learn will have this opportunity. The Government of Canada also announced improvements to the CESG that will help low-income families save for the post-secondary education of their children and will introduce the new Canada Learning Bond, an incentive to help low-income families kick-start saving for their children's education.

The *2004-2005 Report on Plans and Priorities* demonstrates that HRSDC will work strategically to meet the needs of Canadians. For example, we will improve service delivery to Canadians, renew our strategy for Aboriginal human resources development, develop a workplace skills framework to strengthen the partnership between industry, employers and workers, and develop a pan-Canadian framework for literacy and related strategies. We will be reshaping government policies and programs to address the real needs of Canadians.

We are also committed to continuous improvement in the administration of our programs. For example, we will continue our work to strengthen the management and financial stewardship of our grants and contributions programs. This year, we will also table departmental legislation in Parliament to establish the new department.

These are just some of our priorities outlined in this report. Canada is stronger when its citizens fully contribute their skills and talents to the labour market and our society. We are proud of the fact that we at HRSDC are united in our dedication to advance the government's goal of human capital development.

The Honourable Joseph Volpe, P.C., M.P
Minister of Human Resources and Skills Development

I am pleased to present our ambitious agenda for the coming year, particularly with my new responsibilities which now include Labour and the Canada Mortgage and Housing Corporation together with the National Homelessness Initiative.

The Government of Canada recognizes homelessness as a priority and encourages practical, local solutions – offering a strong validation of the community-driven approach of the National Homelessness Initiative. Partnerships enhance the capacity of Canadian communities to address homelessness in a sustainable way. Together all levels of government, the private sector, unions and non-governmental organizations are working at the local level to provide an array of services to meet the needs of homeless individuals and families and those at risk of becoming homeless. To help break the cycle of homelessness, we look forward to the strengthened integration between homelessness and housing initiatives.

The Labour Program promotes a safe, fair, healthy, stable and cooperative workplace both in Canada and abroad. We will continue to modernize our labour legislation and explore new ways of improving the administration of our labour law to support fair, safe, healthy, flexible and productive workplaces. Through the work of our conciliators and mediators, we will continue to support the industrial relations system by assisting employers and unions in the collective bargaining process. We will also continue to demonstrate federal leadership through research on workplace practices and labour related issues. The Labour Program will promote work-life balance through its research and information sharing activities in order to reduce work-life conflict and contribute to improved productivity. In support of the Government of Canada's commitments to Aboriginal people, the Labour Program is committed to developing an Aboriginal labour affairs strategy.

The Government of Canada is also committed to seeing the benefits of global interdependence spread more fairly throughout the world. This calls for multilateral institutions that work, and for greater collaboration among nations to ensure that economic policies go hand-in-hand with stronger social programs to alleviate hunger, poverty and disease, and to help raise the standard of living in developing countries.

Last fall, in the Americas, we took a major step forward to meet this commitment when the Labour Ministers of Canada, Brazil and Mexico presented a report that highlighted that economic integration is key to the future of workers in this hemisphere, and that modern effective labour policies are critical to the success of a global economy.

Our agenda for 2004-2005 is challenging. We are committed to improving the lives of Canadians by building on our efforts to date.

The Honourable Joseph Frank Fontana, P.C., M.P.
Minister of Labour and Housing

Table of Contents

Messages

Ministers' Messages
Management Representation Statements 9

HRSDC Overview

Our Mandate 11
Our Business 14
Our Strategic Outcomes 14
Planning Overview 16
The Demographic and Economic Environment 16
Policy Environment 19
Management Challenges 20
Corporate Risks 22
Plans and Priorities by Strategic Outcomes 23
Introduction 23
Policy Renewal and Program Leadership 24
Service Transformation 25
Strengthening Management Practices and Expenditure Review 25
Organizational Effectiveness 27
Detailed Priorities by Strategic Outcome:
- Efficient and effective income support and labour market transitions 28
- Enhanced competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills 30
- Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society 31
- Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces 32
- Enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness 33
- Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction 34

Performance Measurement Framework 35
Sustainable Development 40
Special Responsibilities of the Minister 41
Fact Sheet - Toronto Waterfront Revitalization Initiative 42

Organization

Strategic Outcomes and Business Lines 43
Accountability – Organizational Structure 44
Departmental Planned Spending 45
    2004-2005 Planned Expenditure Profile 46
    Financial Highlights 47

Annexes

Annex 1: Division of Responsibilities of the Former Human Resources Development Canada 51
Annex 2: Human Resources and Skills Development 2004-2005 Corporate Risk Profile and Mitigating Strategies 54
Annex 3: Summary of Transfer Payments 57
Annex 4: Details on Transfer Payments Programs 58
- Fact Sheet #1 – Youth Employment Strategy 61
- Fact Sheet #2 – National Literacy Program 62
- Fact Sheet #3 – National Homelessness Initiative 63
- Fact Sheet #4 – Aboriginal Human Resources Development Strategy 64
- Fact Sheet #5 – Aboriginal Skills and Employment Partnerships and Voisey's Bay 65
- Fact Sheet #6 – Foreign Credential Recognition 66
- Fact Sheet #7 – Sector Council Program 67
- Fact Sheet #8 – Official Language Minority Communities Support Fund 68
- Fact Sheet #9 – Older Workers Pilot Projects 70

Annex 5: Foundations (Conditional Grants) 71
- Peter Gzowski Foundation for Literacy 71
- Frontier College Learning Foundation 71
- The Canada Millenium, Scholarships Foundation 72
- Canadian Council on Learning 73

Annex 6: Major Initiatives and/or Programs 74
Annex 7: Source of Respendable and Non-Respendable Revenue 78
Annex 8: Net Cost of Program(s) for the Estimates Year 79

Annex 9: Specified Purpose Accounts 81
- Employment Insurance Account 82
- Government Annuities Account 90
- Civil Service Insurance Fund 91

Annex 10: Employment Insurance Part II- 2004-2005 Expenditure Plan 92

Annex 11: Loans (Non Budgetary) 96

Annex 12: Consolidated Report on Canada Student Loans 97
Financial Tables 101

Annex 13: Major Regulatory Initiatives 104

Annex 14: Horizontal Initiatives 109

Website References 110

Index 112

Management Representation Statement

I submit, for tabling in Parliament, the 2004-2005 Report on Plans and Priorities for Human Resources and Skills Development Canada.

This report has been prepared to meet the reporting principles and disclosure requirements contained in the *Guide to the preparation of the 2004-2005 Report on Plans and Priorities*.

- It accurately portrays the organisation's plans and priorities.
- The planned spending information is consistent with the directions provided in the Minister of Finance's Budget for 2004 and by the Treasury Board Secretariat.
- It is comprehensive and accurate.
- It is based on sound departmental information and management systems.

The reporting structure on which this report is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis by which we can be held to account for the results achieved with the resources and authorities provided.

W.G. Wouters

Wayne G. Wouters
Deputy Minister
Human Resources and Skills Development

August 25, 2004
Date

Management Representation Statement

On July 20, 2004, the Prime Minister announced the Minister of Labour and Housing as part of the new Cabinet. In addition to Labour and the Canada Mortgage and Housing Corporation portfolios, the Minister is also responsible for the National Homelessness Initiative.

The plans, priorities, planned spending and performance measures in support of the Labour program and National Homelessness Initiative are presented in the 2004-2005 Report on Plans and Priorities for Human Resources and Skills Development Canada.

Maryantonett Flumian

Maryantonett Flumian
Associate Deputy Minister and Deputy Minister for Labour

August 25, 2004.

Date

HRSDC OVERVIEW

Our Mandate

On December 12, 2003, the Government of Canada restructured departments to achieve demonstrable progress in three key areas:

- Strengthening Canada's social foundations;
- Building a 21^{st} century economy; and
- Ensuring Canada's role in the world.

As part of this change, the Prime Minister created the new departments of Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) and Social Development Canada (SDC) from the former department of Human Resources Development Canada (HRDC).[a]

HRSDC's vision is to build a country where everyone has the opportunity to learn, and to contribute to Canada's success by participating fully in a well-functioning and efficient labour market. HRSDC's mission is to improve the standard of living and quality of life of all Canadians by promoting a highly skilled and mobile labour force and an efficient and inclusive labour market. This means the department has a central role in helping build a 21^{st} century economy for Canada *and* in strengthening Canada's social foundations. Diagram 1 portrays HRSDC's vision and mission as well as its business lines and the strategic outcomes it has established.

The department contributes to meeting its vision and mission by supporting human capital development, enhancing access to post-secondary education, supporting workplace skills development, and encouraging lifelong learning for Canadians. The department works toward enhancing Canadian communities' capacity to overcome homelessness. It also promotes a safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive work environment. HRSDC is also taking steps to modernize the way benefits and services are delivered, to improve its capacity to reach, engage and serve Canadians.

Good relations with the provinces and territories are an integral component of HRSDC's mandate. The department works closely with provinces and territories on learning, homelessness, labour market and workplace issues.

As part of its mandate, HRSDC is responsible for a national in-person service network to support the delivery of programs and services, those of Social Development Canada, and for Service Canada. As part of this regional network, HRSDC is responsible for the management of 105 Employment Insurance Processing Centres and eleven Income Security Programs Processing Centres which are managed through an agreement with Social Development Canada. These centres are components of the mail channel for service delivery. Social Development

---

[a] Annex 1 provides a detailed outline of the allocation of programs, services and activities from the former HRDC to the new departments of Human Resources and Skills Development Canada and Social Development Canada.

Canada's network of call centres and on-line services supports the delivery of HRSDC programs including Employment Insurance and the Canada Student Loans Program, as well as its own programs. This shared service delivery model ensures that Canadians receive seamless, single window in-person service for local services and benefits delivery, and maximizes the cost-effectiveness and resource-efficiency of the two new departments.

On March 8, 2004 by Order-in-Council, Minister Volpe assumed responsibility for the Toronto Waterfront Revitalization Initiative.

Finally, on July 20, 2004, the Prime Minister announced the new Cabinet including the Minister of Labour and Housing. In addition to the responsibilities associated with the Labour and Homelessness programs, the Minister is also responsible for the Canada Mortgage and Housing Corporation.

Diagram 1

HRSDC Mandate

VISION

A country where everyone has the opportunity to learn, and to contribute to Canada's success by participating fully in a well-functioning and efficient labour market.

MISSION

To improve the standard of living and quality of life of all Canadians by promoting a highly skilled and mobile labour force and an efficient and inclusive labour market.

	Employment Insurance Benefits	Employment Programs	Workplace Skills	Learning	Labour	Homelessness	Policy, Program, and Service Delivery Support
Business Lines	Employment Insurance Benefits	Employment Programs	Workplace Skills	Learning	Labour	Homelessness	Policy, Program, and Service Delivery Support
Programs	Benefits Claims Processing Appeals Investigation and Control Operational and Program Maintenance and Improvement	Employment Benefits and Support Measures Labour Market Development Agreements Aboriginal Human Resources Development Strategy Aboriginal Skills and Employment Partnerships Youth Employment Strategy Labour Market Adjustments and Official Language Minority Communities	Sector Councils Apprenticeship Essential Skills Foreign Credential Recognition National Occupational Classification Foreign Worker Program Labour Exchange Labour Market Information	Student Financial Assistance Canada Education Savings Grant National Literacy Secretariat Learning Initiatives Program International Academic Mobility Office of Learning Technologies	Federal Mediation and Conciliation Service National Labour Operations Intergovernmental Affairs International Labour Affairs Workplace Information Research and Analysis	Supporting Communities Partnership Initiative Urban Aboriginal Homelessness Initiative National Research Program Regional Homelessness Fund Homeless Individuals and Families Information System Surplus Federal Real Property for Homelessness Initiative	Regional and Local Program and Service Delivery Strategic Policy and Planning Communications
Outcomes	Efficient and effective income support and labour market transitions.		Enhanced competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills.	Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society.	Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces.	Enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness.	Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction.

Diagram 1

HRSDC Mandate

VISION

A country where everyone has the opportunity to learn, and to contribute to Canada's success by participating fully in a well-functioning and efficient labour market.

MISSION

To improve the standard of living and quality of life of all Canadians by promoting a highly skilled and mobile labour force and an efficient and inclusive labour market.

	Employment Insurance Benefits	Employment Programs	Workplace Skills	Learning	Labour	Homelessness	Policy, Program, and Service Delivery Support
Business Lines	Employment Insurance Benefits	Employment Programs	Workplace Skills	Learning	Labour	Homelessness	Policy, Program, and Service Delivery Support
Programs	Benefits Claims Processing Appeals Investigation and Control Operational and Program Maintenance and Improvement	Employment Benefits and Support Measures Labour Market Development Agreements Aboriginal Human Resources Development Strategy Aboriginal Skills and Employment Partnerships Youth Employment Strategy Labour Market Adjustments and Official Language Minority Communities	Sector Councils Apprenticeship Essential Skills Foreign Credential Recognition National Occupational Classification Foreign Worker Program Labour Exchange Labour Market Information	Student Financial Assistance Canada Education Savings Grant National Literacy Secretariat Learning Initiatives Program International Academic Mobility Office of Learning Technologies	Federal Mediation and Conciliation Service National Labour Operations Intergovernmental Affairs International Labour Affairs Workplace Information Research and Analysis	Supporting Communities Partnership Initiative Urban Aboriginal Homelessness Initiative National Research Program Regional Homelessness Fund Homeless Individuals and Families Information System Surplus Federal Real Property for Homelessness Initiative	Regional and Local Program and Service Delivery Strategic Policy and Planning Communications
Outcomes	Efficient and effective income support and labour market transitions.		Enhanced competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills.	Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society.	Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces.	Enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness.	Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction.

Our Business

HRSDC is a large government department. The department has over 14,000 employees, and is responsible for over $20 billion in spending to benefit Canadians. Annex 6 provides an overview of the programs and services delivered by the department.

HRSDC's responsibility for direct service delivery to Canadians is anchored in an in-person network of approximately 320 Human Resource Centres of Canada (HRCC), as well as regional offices in each of the provinces. In addition, HRSDC is responsible for operation of the Government of Canada's in-person network of Service Canada access centres. The Service Canada network includes 76 access centres across Canada, of which 73 are directly managed by HRSDC, and three are operated by the Department of Canadian Heritage. Of the 73 HRSDC locations, 66 are located within HRCCs, and seven are operated from the premises of third party organizations.

Our Strategic Outcomes

HRSDC has developed new strategic outcomes. These strategic outcomes reflect the results the department is expected to achieve through its broad array of programs and as part of the Government of Canada's service delivery network. The strategic outcomes provide the structure against which results will be reported and the framework for the development of departmental performance measurement. The department's strategic outcomes are:

- Efficient and effective income support and labour market transitions;
- Enhanced competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills;
- Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society;
- Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces;
- Enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness; and
- Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction.

To deliver on its mandate and meet these strategic outcomes, HRSDC has established new business lines:

Employment Insurance Benefits – provide temporary financial assistance to unemployed Canadians who qualify under the *Employment Insurance Act*, while they look for work, as well as assisting families in balancing work and family responsibilities during periods of unemployment as a result of sickness or injury, pregnancy, parental leave, and caring for gravely ill or dying family members.

Employment Programs – assist unemployed participants to prepare for, find and maintain employment. Some employment programs (those funded under Part II of *Employment Insurance Act*) are delivered through Labour Market Development Agreements with the provinces and territories (five agreements are co-managed, while seven are fully devolved – there is no agreement with Ontario) as well as with Aboriginal partners through 79 Aboriginal Human

Resources Development Agreements, and thirteen other government departments and agencies in support of the Youth Employment Strategy.

Workplace Skills – work with sector councils and other partners to promote workplace-related learning and skills development; prepare and disseminate labour market information; facilitate the entry of skilled and temporary foreign workers and address issues of immigrant labour market integration.

Learning – support the Government of Canada's significant investments in skills and learning to enable Canadians to acquire and improve their skills over a lifetime. Programs within this business line include the Canada Student Loans Program, Canada Education Savings Grant, and a number of learning and literacy programs.

Labour – promote a safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplace and is responsible for the *Canada Labour Code*, the *Employment Equity Act, the Government Employees' Compensation Act,* as well as other legislation on wages and working conditions.

Homelessness – assist communities, through partnerships, in implementing measures that help homeless individuals and families to move towards self-sufficiency, thereby contributing to society and the economy.

Policy, Program and Service Delivery Support – provide direct service to clients for both the departments of Human Resources and Skills Development Canada and Social Development Canada. Work undertaken in this business line also includes Policy and Communications.

Planning Overview

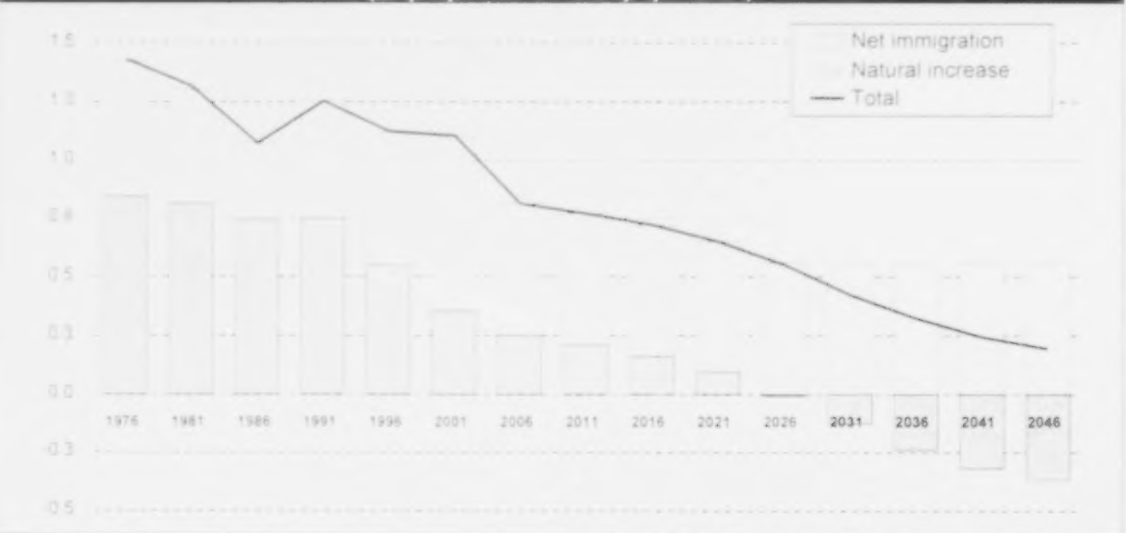
As a new and large department that includes management of a national service delivery network, HRSDC faces a range of policy, program, service delivery and management challenges and risks. The following sections set out the context for the department's work and its priorities.

The Demographic and Economic Environment

The current context for HRSDC is a resilient economy which has resumed healthy growth after the shocks of the past few years (such as the stock market collapse of 2001, the Severe Acute Respiratory Syndrome crisis of 2003, the ban on beef export and the pronounced appreciation of the Canadian dollar) with comparatively healthy labour markets by the standards of the last quarter century, but which now faces prospective declines in population and potential labour force growth.

Canada's **population growth** rate has been decreasing during the last few years and will continue to slow in coming years, as the **natural population increase** (births less deaths) continues to slow. **Net immigration** has already become the main source of population growth. Slower population growth will inevitably be accompanied by slower labour force growth, which will be exacerbated as population ageing lowers **labour force participation rates**.

Population Growth in Canada
(as proportion of total population)



Source: (1976-2003) Statistics Canada, Labour Force Survey; (2004-2046) HRSD-PRC, based on MEDS

The context for the expected slowing in labour force growth is one of labour markets at a high level of employment. Canada's economy continues to rebound from the slowdown of 2002. This has led to a continued healthy labour market, with ongoing solid job growth and an **employment ratio** (employed Canadians as a share of the population aged 15 and over) that attained record levels in 2003.

Planning Overview

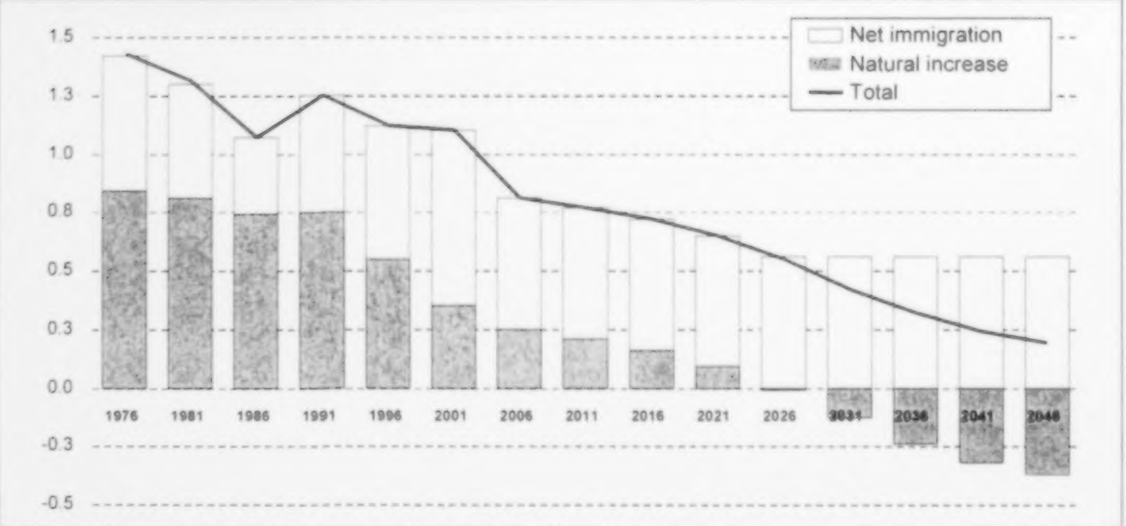
As a new and large department that includes management of a national service delivery network, HRSDC faces a range of policy, program, service delivery and management challenges and risks. The following sections set out the context for the department's work and its priorities.

The Demographic and Economic Environment

The current context for HRSDC is a resilient economy which has resumed healthy growth after the shocks of the past few years (such as the stock market collapse of 2001, the Severe Acute Respiratory Syndrome crisis of 2003, the ban on beef export and the pronounced appreciation of the Canadian dollar) with comparatively healthy labour markets by the standards of the last quarter century, but which now faces prospective declines in population and potential labour force growth.

Canada's **population growth** rate has been decreasing during the last few years and will continue to slow in coming years, as the **natural population increase** (births less deaths) continues to slow. **Net immigration** has already become the main source of population growth. Slower population growth will inevitably be accompanied by slower labour force growth, which will be exacerbated as population ageing lowers **labour force participation rates**.

Population Growth in Canada
(as proportion of total population)



Source: (1976-2003) Statistics Canada, Labour Force Survey; (2004-2046) HRSD-PRC, based on MEDS

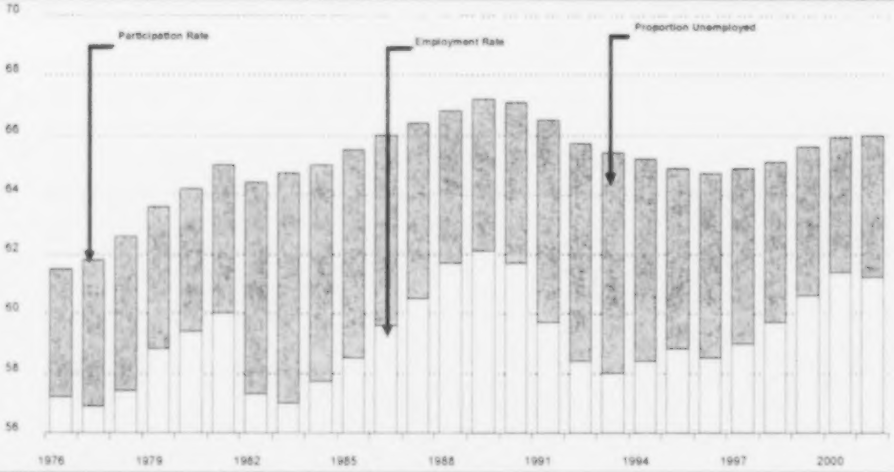
The context for the expected slowing in labour force growth is one of labour markets at a high level of employment. Canada's economy continues to rebound from the slowdown of 2002. This has led to a continued healthy labour market, with ongoing solid job growth and an **employment ratio** (employed Canadians as a share of the population aged 15 and over) that attained record levels in 2003.

Growth in Labour Force and Source Population (percent)

Source: (1976-2003) Statistics Canada, Labour Force Survey; (2004-2030) HRSD-PRC, Population from LFPR Model Ref 2003, Labour Force and Employment from Horizon 2030 Scenario

Driving the high employment ratio has been ongoing increases in the labour force participation rate, also at a record level, with recent gains especially evident among older workers. There is still room for further gains as the **unemployment rate** remains above the recent low set in 2000, but the expected acceleration of **Gross Domestic Product (GDP) growth** from two percent in 2003 to nearer to three percent in 2004 and even higher in 2005[b] will help drive such gains.

Participation and Employment Rates and Proportion Unemployed Among Adults (percent)



Source: Statistics Canada, Labour Force Survey

Thus the central labour market challenge of the 1980s and early 1990s - creating enough jobs for Canadian workers - is starting to transform into a challenge of finding enough workers for the jobs and sustaining a solid rate of growth in the economy.

---

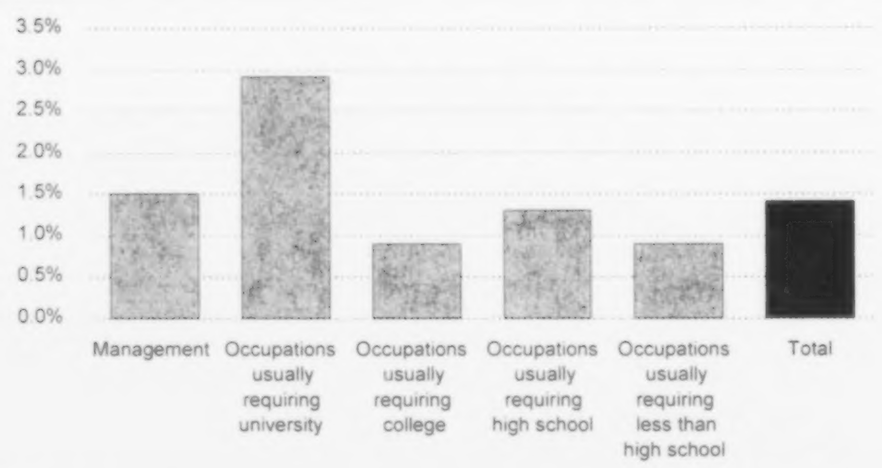
[b] «Private sector economists expect the Canadian economy to grow by an average of 2.7 percent in 2004, and they expect a further pickup in growth to 3.3 percent in 2005» (*Budget in Brief 2004*, Finance Canada).

Key to this will be better **productivity growth**. Since the mid-nineties Canada has seen gains in productivity growth. Combined with the record employment ratio, this has led to solid gains in **GDP per person**. Nonetheless, Canada's productivity growth remains generally below the strong performance observed in the U.S. with the result that the gap in output per hour worked between the two countries has widened to levels not seen since the early 1960s.

Labour force quality is a key contributor to productivity and standards of living. Higher levels of education and skills contribute to stronger growth both directly, in terms of worker productivity, and indirectly in terms of the new knowledge embedded in both technology and how the economy is organized. Higher education and skills also lead to better labour market outcomes: higher rates of labour market participation and employment, and higher **wage and salary rates**. They also help stimulate a 'virtuous circle' of even higher labour quality: better educated workers retain their skills better, especially literacy, they get greater access to employer-sponsored learning, and the kinds of jobs they get confer more on-the-job skills development so that their wage gains with years of work experience are higher.

In the past several decades Canada has seen major gains in the average **educational attainment** of its workforce, as older workers with lower attainment have retired and been replaced by higher-educated, younger cohorts. While overall population growth will increasingly depend on immigration in the future, Canadian 'school leavers' (those who complete their schooling in Canada) will continue for the foreseeable future to remain the main source of new workers, although they will be increasingly offset by retirement of existing, baby-boom generation workers. Here the news is good: Canada continues to see rising levels of participation in post-secondary education. But this will, in and of itself, not generate the same strong gains in labour force educational attainment seen in previous decades, as the higher educational achievement of the children of baby-boomers relative to *their* baby-boomer parents will be less than the much higher educational attainment of the boomers relative to *their* parents. Thus further gains in overall human capital quality will increasingly have to come via *lifelong* learning rather than just the formal schooling of youth.

Average Annual Job Growth by Education Usually Required (1989-2003)



Source: Statistics Canada, Labour Force Survey

In such a labour market, a key challenge is ensuring that labour market entrants have – and labour force participants maintain through lifelong learning – the skills to meet employers' needs, now and as they evolve. This requires a mix of skills, both higher and lower, obtained through a continuum of educational attainment encompassing high school, community college, trades apprenticeships and university and post-graduate degrees. Although the highest job growth will occur in occupations requiring the higher levels of education, as has been the case for years, there will also continue to be growth in the number of jobs requiring less than high school education. The skills also have to match the specific kinds of jobs that are opening: biochemist jobs require biochemists. Currently, shortages are appearing and are anticipated in a number of specific occupations such as high-skilled computer specialists, some trades, university professors in some disciplines, and nurses. There are also shortages in specific regions, reflecting their specific economic circumstances (such as construction workers in Ontario). At the same time, labour market surpluses continue to exist, although they tend to be concentrated among low skill occupations (e.g. clerical) and in declining sectors. As well, employment and unemployment rates will continue to vary widely across regions.

It will also be important to ensure the better integration of specific groups into the labour market. The difficulties experienced by recent immigrants in finding employment suitable to their skill level, and the continued problems older workers have finding new work following a job loss constitute two examples of the type of structural labour market challenges that remain and need to be solved. This is especially so given that recent immigrants and older workers are accounting for a larger and larger proportion of the labour force. As well, the levels of labour market participation of marginalized groups such as persons with disabilities, Aboriginal peoples and homeless people continue to be low. Increasing labour market participation among these groups will help attain important social policy objectives, such as promoting inclusion.

Policy Environment

Through the Speech from the Throne and Budget 2004, the Government has made commitments that have a direct bearing on the work of HRSDC in creating new strategic approaches to respond to the emerging economic, labour market and learning needs of Canadians.

In the area of learning, the Government committed to:

- improving the Canada Student Loans Program (CSLP) to help overcome financial barriers to post-secondary education; and
- Creating new incentives to encourage low-income families to begin investing in children for their long-term education. These measures include the introduction of a Canada Learning Bond and enhancements to the Canada Education Savings Grant on Registered Education Savings Plan, providing some 20,000 students from low-income families with new grants and increasing the loan ceiling and modernizing eligible expenses under CSLP.

In support of workplace and skills development, the government committed to:

- Refining and enhancing its programs to encourage skills upgrading, in concert with sector councils, unions, and employers; and
- Improving recognition of foreign credentials.

In the area of labour market and employment programs, the Government announced that it would:

- Work with provinces to update labour market programming to better reflect the realities of work in the 21st century, including the growth in self-employment and the need for continuous skills upgrading;
- Renew the Aboriginal Human Resources Development Strategy;
- Work with communities to find solutions to the issues Aboriginal people face through the Urban Aboriginal Strategy; and
- Ensure that minority language communities have the tools that enable their members to contribute fully to the development of Canadian society.

In the area of Employment Insurance Benefits, the Minister announced that the Government of Canada will implement new measures, totalling between $229 million over three fiscal years, to help seasonal workers. Further, the Prime Minister announced the renewed mandate of the Task Force on Seasonal Work. The Task Force will evaluate the challenges born by seasonal industries while looking into the needs of workers and communities that depend on them and provide advice on areas for possible action in the future.

In the area of homelessness, the Government of Canada also confirmed that "tackling homelessness" is a national priority. The Speech from the Throne provides support for addressing homelessness, emphasizing the need to strengthen social and economic outcomes for all Canadians, implement a new deal for communities, and work in partnership to respond to complex issues such as Aboriginal homelessness. At the Canada-Aboriginal Peoples Roundtable held on April 19, 2004, the Prime Minister committed to a national strategy to deal with housing issues off-reserve and to a new partnership with Aboriginal peoples, which will have a direct impact on Aboriginal housing and homelessness issues.

The Minister signed an Agreement in Principle on Quebec's Parental Insurance Plan with the Government of Quebec. The Government of Canada and the Government of Quebec committed to concluding a final agreement by February 1, 2005, that meets the principles in the Agreement as well as providing for the administrative, financial and other provisions under which Quebec's plan would be established.

On behalf of the Government of Canada, the Minister also signed a memorandum of agreement with the Government of Ontario that commits the two governments to explore collaboration in the delivery of public services, particularly reintegration of labour market programs and service delivery.

The Prime Minister created the Minister of Labour and Housing as part of his announcement of the new Cabinet on July 20, 2004. The department will be assessing the implications of this announcement in terms of housing and will provide more detailed and fulsome reporting in the 2005-2006 Report on Plans and Priorities.

Management Challenges

Canadians, as taxpayers, as clients of services and as citizens, expect accountability, openness, transparency and value-for-money from their governments. All Government of Canada departments and agencies are working to improve their organizational effectiveness and

strengthen public sector management. In *Strengthening Public Sector Management*, the Government announced plans to transform and strengthen public sector management including measures to:

- Strengthen comptrollership and oversight;
- Review government expenditures and modernize management practices;
- Assure accountability, transparency, good governance, and an enhanced role for Parliament; and
- Build capacity across the federal public service.

The Treasury Board Secretariat has launched a series of initiatives to transform and strengthen public sector management and financial accountability within the Government of Canada. These initiatives are intended to increase oversight, ensure effective public spending in areas of government priority, support accountability, transparency, good governance and an enhanced role for Parliament. These initiatives include the following:

Strengthen Comptrollership and Oversight

- Strengthening internal audit and evaluation capacity across the public sector.
- Publicly disclosing all contracts entered into by the government of Canada for amounts over $10,000 with limited exceptions.

Expenditure Review

- Spending and operational review of the 30 largest departments and agencies.
- Government operations reviews (e.g. capital assets management; public sector compensation and comparability; corporate and administrative services; service delivery infrastructure; use of information technology and its management).

Accountability, Good Governance and an enhanced role for Parliament

- Review of the *Financial Administration Act*.
- Review of Accountabilities of Ministers and Senior Public Servants.

Building Public Service Capacity

- Creating a core learning curriculum for public servants.
- Developing specialized programs for advanced financial management and other core management functions.
- Introducing enterprise-wide financial and human resource information systems.

The Prime Minister announced in December 2003 that democratic reform was a priority for his government. One of the fundamental principles identified in the government's action plan to support democratic reform is "Parliament should have the tools to hold the government to account for the good stewardship of public resources."[c] This plan commits Deputy Ministers and

---

[c] http://www.pco-bcp.gc.ca/default.asp?Language=E&Page=Publications&doc=dr-rd/dr-rd_doc_e.htm#Messages

departments to using the government's recently released Management Accountability Framework to report to Treasury Board on their stewardship of public resources.

In her November 2003 report to Parliament, the Auditor General of Canada included a chapter on measuring and reporting the performance of the Employment Insurance Income Benefits Program. While the Auditor General acknowledged considerable effort goes into measuring the performance of this program, she made recommendations for improvement. The Auditor General of Canada also made recommendations to improve the provision of information to Parliament with respect to the impact of the 1996 changes to the *Employment Insurance Act*. In their response to the report, the Department and the Canada Employment Insurance Commission agreed with the recommendations and the areas identified by the audit and indicated that these issues would be addressed as a matter of priority.

The Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities presented two reports in 2003 that are within the responsibilities of HRSDC addressing issues related to literacy and urban Aboriginal people. Departmental commitments in response to these reports have been integrated into the priorities for 2004-2005.

Corporate Risks

Risk assessment is an integral part of the departmental planning and priority process. The department reviewed its corporate level risks in light of its mandate and operating environment and has identified three key risk areas for 2004-2005:

- Service and benefits delivery support to Canadians, and support to the Government and Ministers during a process of organizational restructuring and internal re-organization;
- Diligent accountability for results, stewardship of resources and transparency of decision-making in light of rising public concern and mistrust directed toward governments and public servants over the use and management of taxpayers' money; and
- Demonstrating policy and program leadership within the context of fiscal restraint, internal reallocation and expenditure review across government.

HRSDC must ensure that service and benefits delivery disruptions do not occur during this period of transition and transformation. The department must also ensure that provision of service and advice to the government and the Minister is likewise not impeded.

The department is entrusted with responsibility for the administration and delivery of billions of dollars through its many programs and services. Public expectations for the integrity of management processes and accountability for results are rising.

Equally, the department must maintain and build its capacity to provide policy and program leadership to address the current and emerging economic and social issues facing Canadians in an increasingly complex environment, including fiscal restraint.

These priorities and the results HRSDC expects to achieve aim to address the challenges of its operating environment and to mitigate the risks. A detailed outline of the department's risks and its mitigation strategies is presented in Annex 2.

Plans and Priorities by Strategic Outcomes

Introduction

As a new department, HRSDC undertook to set new priorities and new strategic outcomes for the results to be achieved from its programs and services. HRSDC priorities for 2004-2005 relating to its policies, programs and services have been established for each business line to align with specific strategic outcomes. Taken together, the department's priorities fall into one of four strategic areas:

- Policy Renewal and Program Leadership;
- Service Transformation;
- Strengthened Management Practices and Expenditure Review; and
- Organizational Effectiveness.

Diagram 2 demonstrates the interconnectedness of each of these strategic areas. In each, the department has identified where it will need to make progress, and how it proposes to do so. In addition, the department has identified the key deliverables for its work – what it must achieve over the course of the planning year.

Diagram 2

Plans and Priorities by Strategic Outcomes

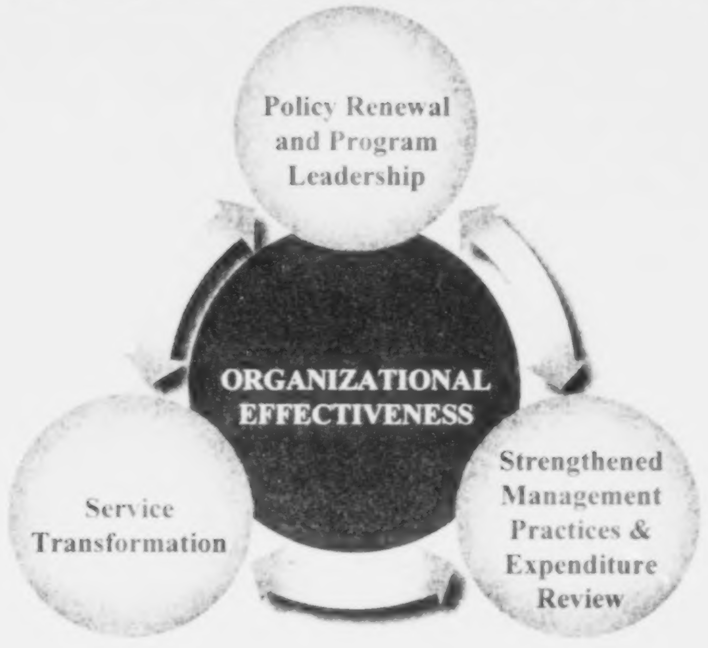
Introduction

As a new department, HRSDC undertook to set new priorities and new strategic outcomes for the results to be achieved from its programs and services. HRSDC priorities for 2004-2005 relating to its policies, programs and services have been established for each business line to align with specific strategic outcomes. Taken together, the department's priorities fall into one of four strategic areas:

- Policy Renewal and Program Leadership;
- Service Transformation;
- Strengthened Management Practices and Expenditure Review; and
- Organizational Effectiveness.

Diagram 2 demonstrates the interconnectedness of each of these strategic areas. In each, the department has identified where it will need to make progress, and how it proposes to do so. In addition, the department has identified the key deliverables for its work – what it must achieve over the course of the planning year.

Diagram 2



The priorities and associated deliverables represent the department's support for government commitments, the response to important issues facing Canadians and areas for strengthened management practices. They also represent how, in addition to daily provision of services and benefits delivery, the department will achieve results to the benefit of Canadians as identified by the strategic outcomes. The achievement of its strategic outcomes does not rest with the department only. Without partners, the department alone cannot reach its goals. Success can only happen with the active participation of all players. Ensuring Canadians have the tools they need to participate fully in the labour market and society requires the active participation of a multitude of partners. The department will act as a catalyst.

First, cooperation with provinces and territories is required given their responsibility for education and labour market training. HRSDC will work closely with its provincial and territorial partners building on established relationships, through existing multilateral forums and bilaterally.

Employers and unions have an important role for workplace-based training; learning partners, not-for-profit organizations and community groups play an important role in providing information and services; and finally individuals are responsible to make personal decisions regarding the upgrading of their skills. They will all have to play their role for HRSDC to fully meet its objectives.

The complex nature of homelessness demands a multi-faceted approach with a variety of stakeholders, including all levels of government and partners such as the voluntary and private sectors. The National Homelessness Initiative works to bring them together, in a community-based approach, to provide a seamless array of services to meet the needs of homeless individuals and families.

Policy Renewal and Program Leadership

Canada continues to enjoy a relatively high standard of living. Countries that continue to prosper in the future will be those equipped with a highly skilled, adaptable and productive workforce.

Globalization, the emerging knowledge economy and slowing labour force growth are powerful drivers that are currently shaping Canada's labour market challenges. In addition, while Canada has one of the most educated workforces in the world, there are emerging skills gaps in three principal areas: Canada lags behind most other Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) countries in terms of conferring advanced research degrees; Canada is experiencing shortages in many skilled trades; and many Canadians fail to gain the basic literacy and other essential skills they need to succeed in the knowledge-based economy. Meeting these challenges requires that HRSDC move forward on a human capital agenda based on two key pillars: 1) A lifelong learning agenda; and 2) An employment and skills strategy.

HRSDC's **lifelong learning agenda** will be aimed at building a culture of learning throughout the life course with a focus on expanding learning opportunities for Canadians. HRSDC's **employment and skills strategy** will focus on modernizing employment programs to help workers acquire the skills and support they need during periods of unemployment and other job transitions. A key focus of this work will be at the level of the workplace where developing the skills of adult workers would form a key element for achieving results for Canada both now and in the future. The agenda involves the development of a **workplace skills strategy** that will begin by focusing on more effective immigrant integration, strengthened skills development and

labour market attachment of Aboriginal people, re-invigorate the Sector Council model and develop initiatives to increase the number of successful apprentices.

Delivering on the department's human capital agenda requires the active involvement of provinces and territories, as well as other key learning partners. As a result, HRSDC will work collaboratively with provinces and territories, along with employers, labour, learning partners and community organizations to ensure a concerted and coordinated policy effort that is based on the involvement and support of all key players in Canadian society.

Service Transformation

HRSDC is committed to renewing its services and service delivery by focusing on citizen's needs. Modernizing Service for Canadians was initiated in 2002 and the department will work with Social Development Canada to make progress on modernization efforts. While continuing to develop transformation concepts and strategies, significant progress was achieved over the past year in specific areas:

- Harmonization of call centres;
- Improvements to the management of Social Insurance Number and the Social Insurance Registry;
- National implementation of Interdec, the on-line bi-weekly reporting system for Employment Insurance recipients; and
- Receiving more than 50% of EI applications via Appli-Web thereby improving the completeness of information and speed of processing.

In 2004-2005, HRSDC will continue to collaborate with Social Development Canada and other partners to improve services and service delivery on behalf of Canadians. The department is working to strengthen the quality and cost-effectiveness of the programs and services it delivers by making them client-centred, seamless, timely and integrated. Throughout this process of modernization and transformation, and given the importance of departmental programs and services to individuals, business, communities and community groups, HRSDC is committed to ensuring that Canadians receive uninterrupted service.

HRSDC has three key deliverables in this strategic area:

1. To undertake, with Social Development Canada, major transformation steps in delivering the Service Vision for Canadians and providing the foundation for improved service and benefits delivery;
2. To finalize plans for the delivery of Employment Insurance in line with the Service Vision; and
3. To develop options on service delivery and service transformation.

Strengthening Management Practices and Expenditure Review

The department is committed to management practices that:

- ensure financial stewardship;
- strengthen effective management;

- strengthen the integrity of service and benefits delivery;
- support the achievement and accountability for results; and
- ensure programs, services and policies undergo thorough review.

Grant and contribution program administration is a fundamental element of the department's efforts to strengthen **financial stewardship**. The department has initiated, in collaboration with the Treasury Board Secretariat, an independent third party review of grant and contribution programs which will provide advice on the most appropriate business model(s) for program delivery that meets the highest standards of administration and accountability.

The department is also proceeding with full implementation of the Specialization and Concentration initiative that could lead to the specialization of specific delivery steps.

In support of **strengthening effective management**, HRSDC will also work to strengthen the department's audit and evaluation function through the Audit and Evaluation Committee and developing, for example, risk-based audit and evaluation plans. Additionally, the department will implement the government's strategy to upgrade and certify the financial management skills of its managers and comptrollers. As part of government-wide initiatives, HRSDC is working to reinforce the importance of public sector values and ethics. One important element of this work has been the establishment of the departmental Office for Internal Disclosure to allow employees the opportunity to bring forward information concerning wrongdoing in the workplace without fear of reprisal.

In an effort to **improve the integrity of services and benefits delivery**, HRSDC has developed, in partnership with Social Development Canada, an enterprise-wide approach to managing the integrity of service and benefits delivery, to strengthen integrity across programs in a consistent way and with a common goal: to ensure that the right client receives the right benefit at the right time, and for the intended purpose.

HRSDC will also be working on three priority initiatives that will significantly enhance the integrity of service and benefit delivery:

- The first is Social Insurance Number/Social Insurance Registry (SIN/SIR) Integrity and Identity Management that will continue the process of improving the integrity of the SIN/SIR and will simplify identity related processes and tools used to access programs and services;
- The second is Vital Events Integration that see the implementation of a national model for linking the SIR and the vital events data of federal departments and provinces/territories with a focus on birth, marriage and death data (from provinces and territories) and landing data (from Citizenship and Immigration Canada); and
- The third is Risk Management and Integrity Operations that will ensure the integrity of program delivery through the introduction of proactive, enterprise-wide measures to improve the detection of integrity issues. At the same time, the focus will be on consistency to ensure fairness and transparency of program decisions.

A key component of supporting achievement and **accountability for results** is the improvement of the quality of reporting to Parliament and to the public. To ensure that Parliament has consistent and comprehensive information, efforts are being made to align departmental business lines with strategic outcomes, resources and performance measures.

A key aspect of organizational effectiveness and good governance is the continual **re-examination of programs, policies and services** to ensure they reflect government priorities, achieve the desired results and are delivered in an efficient manner. The department has identified expenditure reallocation commitments for 2004-2005 and will participate in the government-wide expenditure review processes as required.

Organizational Effectiveness

Effective organizations demonstrate high organizational performance within a sound governance framework. HRSDC is committed to being an effective organization and has undertaken a number of activities to support this priority, including:

- Putting in place a new organizational structure to support Ministers;
- Setting up a committee structure to ensure effective decision-making by senior executives and mechanisms to address issues of joint interest with Social Development Canada;
- Developing strategic outcomes and supporting detailed program activity architecture;
- Developing the departmental mandate; and
- Identifying priorities in support of the Management Accountability Framework.

One of the most important elements of departmental governance is legislation to establish the department and to set out the powers, duties and functions of the Ministers; it is from departmental legislation that its mandate is derived. HRSDC currently operates under the authority of the *Department of Human Resources Development Act*. The department will work to develop proposed legislation to reflect its new role and mandate.

In addition to implementing changes that arose as a result of restructuring, the department continued its efforts to demonstrate effective management practices to promote an effective, informed, adaptable and capable workforce:

- Informing and engaging employees about values and ethics that as public servants they are obliged to understand, respect and apply;
- Implementing an internal communications strategy to support change management;
- Developing a corporate Human Resource Plan that will include upgrading the management skills of HRSDC managers and executives; and
- Meeting or exceeding targets with respect to official languages and diversity of employees.

Detailed Priorities by Strategic Outcome

The following table aligns HRSDC's priorities for each of its business lines by strategic outcome.

STRATEGIC OUTCOME

Efficient and effective income support and labour market transitions

Business Lines	Priorities
Employment Insurance Benefits	• Improve service delivery to Canadians by standardizing, simplifying and automating processes via the Internet with specific emphasis on self-service and interactive, automated options and services for individuals and the ability for employers to complete Records of Employment on the Web. • Provide timely and meaningful performance information to Parliamentarians using indicators that are inclusive and client based. • Improve the accuracy of Employment Insurance payments by improving quality of claims processing. • Enhance the integrity of the Employment Insurance program by protecting client information and reviewing control activities to ensure payments are made to the correct individuals. • Provide support to Canadians in regions of high unemployment by implementing and monitoring a two-year pilot project to increase EI benefit entitlement in these areas to address seasonal workers needs.[a]
Employment Programs	**Active Employment Measures** • Improve the effectiveness of Active Employment Measures[b] in assisting Canadians to prepare for, obtain and keep work and supporting employers in meeting their labour market needs. • Work with provinces and territories to develop a shared labour market vision in light of the current and emerging labour market challenges. • Work closely with Treasury Board Secretariat to renew the terms and conditions for Employment Benefits and Support Measures. **Youth Employment Strategy (YES)** • Complete implementation of Individual Skills Enhancement and a horizontal reporting structure for the 13 other Government of Canada partners delivering YES programs.

a Funding for this initiative was announced after Budget 2004 and is not included in the planned spending figures.

b Active Employment Measures consist of Employment Benefits and Support Measures (EBSM) under Part II of the *Employment Insurance (EI) Act* and targeted strategies for groups disadvantaged in the labour market or outside the EI system.

Business Lines	Priorities

Aboriginal Human Resources Development Strategy (AHRDS)

- Work with stakeholders on proposed new policy directions for a renewed Strategy to be implemented by April 1, 2005.
- As part of the First Nations and Inuit Child Care Initiative, work with Social Development Canada, Health Canada and Indian and Northern Affairs Canada to develop a horizontal approach to Aboriginal Early Childhood Development program delivery.

Aboriginal Skills and Employment Partnerships (ASEP)

- Enter into contribution agreements with the five ASEP project sponsors that have received approval and negotiate with eight more project sponsors.

Official Language Minority Communities (OLMC)

- Implement policies to ensure continuity of Support Fund program activities, in support of human resources development, economic growth and job creation/maintenance in OLMC.
- Lead an interdepartmental and community engagement process to develop models for horizontal program delivery for longer term support to the OLMC.

Planned Spending

Funding	Authority (Restated) [a]	Planned Spending		
(millions of dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Gross Operating Expenditures	782.8	**854.9**	845.6	834.8
Non-Statutory Grants & Contributions	507.8	**535.1**	517.4	520.2
Statutory Transfer Payments	0.2	**0.2**	0.2	0.2
Total Gross Expenditures	1,290.8	**1,390.2**	1,363.2	1,355.2
EI Part I – Income Benefits	13,381.0 [b]	**13,527.8**	13,897.8	n/a [c]
EI Part II – Employment Benefits and Support Measures	2,053.2 [b]	**2,092.9**	2,092.9	n/a [c]
Total EI Benefits	15,434.2	**15,620.7**	15,990.7	
Government Annuities and Civil Service Insurance payments	58.4	**55.2**	52.0	
Total	16,783.4	**17,066.1**	17,405.9	
Full Time Equivalents	9,340	**10,214**	10,127	9,670

a Restated authority as a result of December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.
b EI Benefits for 2003-2004 represent the Budget 2004 forecasts.
c Forecasted expenditures for EI Benefits are available only for the planning years 2004-2005 and 2005-2006.

STRATEGIC OUTCOME

Enhanced competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills

Business Line	Priorities
Workplace Skills	• Develop Workplace Skills Strategy Policy Framework, including objectives, strategic directions and actions to meet current and emerging skills needs of the Canadian labour market and workplaces around the country. • Work with Sector Councils, unions and the learning system to ensure that employers' skills requirements are met and that they have access to a broad pool of talented and skilled workers. • Promote apprenticeship and skilled trades training with employers, unions, and potential participants to increase numbers of successful apprentices and to facilitate mobility among all parts of Canada. • Support occupational groups working on a Pan-Canadian basis to develop fair and equitable assessment and recognition tools and processes to facilitate the entry of foreign-trained individuals into the Canadian labour market.

Planned Spending

Funding (millions of dollars)	Authority (Restated) [a] 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Gross Operating Expenditures	43.0	**44.7**	45.0	45.2
Non-Statutory Grants & Contributions	15.1	**30.9**	50.6	50.5
Total Gross Expenditures	58.1	**75.6**	95.6	95.7
EI Part II – Employment Benefits and Support Measures	42.9 [b]	**64.7**	64.7	n/a [c]
Total	101.0	**140.3**	160.3	
Full Time Equivalents	519	**521**	526	526

a Restated authority as a result of December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

b EI Benefits for 2003-2004 represent the Budget 2004 forecasts.

c Forecasted expenditures for EI Benefits are available only for the planning years 2004-2005 and 2005-2006.

STRATEGIC OUTCOME

Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society

Business Line	Priorities
Learning	• Implement enhancements to the Canada Student Loans Program including required legislative or regulatory amendments. • Enhance the Canada Education Savings Grant and implement the Canada Learning Bond (CLB) including required regulatory amendments. • Enhance support for adult learners by supporting new literacy partnerships, expanding Community Learning Networks and piloting innovative approaches to address non-financial barriers to learning.

Planned Spending

Funding (millions of dollars)	Authority (Restated)[a] 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	2005-2006	2006-2007
Gross Operating Expenditures	96.1	**148.7**	183.5	201.7
Non-Statutory Grants & Contributions	36.7	**29.8**	30.1	30.1
Statutory Transfer Payments	804.5	**821.8**	930.3	956.3
Total Gross Expenditures	937.3	**1,000.3**	1,143.9	1,188.1
EI Part II – Employment Benefits and Support Measures	9.5 [b]	**14.3**	14.3	n/a [c]
Loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act*	1,374.1	**1,254.7**	1,130.2	892.0
Total	2,320.9	**2,269.3**	2,288.4	
Full Time Equivalents	463	**408**	408	408

a Restated authority as a result of December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

b EI Benefits for 2003-2004 represent the Budget 2004 forecasts.

c Forecasted expenditures for EI Benefits are available only for the planning years 2004-2005 and 2005-2006.

STRATEGIC OUTCOME

Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces

Business Line	Priorities
Labour	• Review Part III (Labour Standards) of the *Canada Labour Code* to identify ways the legislation can support modern, flexible, productive and fair workplaces. • Develop a Workplace Equity Integration Strategy for both Aboriginal people and persons with disabilities to increase the representation, upward mobility and retention in employment of these two designated groups. • Develop an Aboriginal Labour Affairs Strategy to support federal government policy directed at Aboriginal communities in the areas of self-government negotiations, community capacity building and good governance. • Develop an International Labour Affairs Strategy as a part of Canada's foreign and trade policy, to guide the policy, process and support for developing and implementing labour agreements as part of mulitlateral and bilateral trade initiatives. • Develop policy options for a modernized Government Employees' Compensation system for workplace accidents and injuries, in support of public service modernization and sound administrative and financial principles.

Planned Spending

Funding (millions of dollars)	Authority (Restated) [a] 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Gross Operating Expenditures	56.6	**57.9**	51.6	52.2
Non-statutory Transfer Payments	3.3	**3.9**	3.9	3.9
Workers' Compensation Payments	120.9	**125.0**	128.0	132.0
Total Gross Expenditures	180.8	**186.8**	183.5	188.1
EI Part II – Employment Benefits and Support Measures	0.3 [b]	**0.7**	0.7	n/a [c]
Total	181.1	**187.5**	184.2	
Full Time Equivalents	667	**632**	572	574

a Restated authority as a result of December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

b EI Benefits for 2003-2004 represent the Budget 2004 forecasts.

c Forecasted expenditures for EI Benefits are available only for the planning years 2004-2005 and 2005-2006.

STRATEGIC OUTCOME

Enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness

Business Line	Priorities
Homelessness	• Strengthen community capacity to address gaps in the continuum of supports at the local level. • Foster collaboration among communities, all orders of government, private sector, unions and non-governmental organizations in addressing homelessness. • Increase knowledge and understanding of homelessness issues and trends to develop effective solutions.

Planned Spending

Funding	Authority (Restated) [a]	Planned Spending		
(millions of dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Gross Operating Expenditures	22.2	**26.5**	26.5	0.0
Non-Statutory Grants & Contributions	137.3	**169.1**	106.3	0.0
Total	159.5	**195.6**	132.8	0.0
Full Time Equivalents	241	**278**	275	0

a Restated authority as a result of December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

Note: The National Homelessness Initiative has been renewed for 2003-2004 to 2005-2006 only.

STRATEGIC OUTCOME

Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction

Business Line	Priorities
Policy, Program and Service Delivery Support	• Provide uninterrupted service and benefits delivery. • Develop a human capital framework based on evidence that guides the department's policy priorities. • Develop communications strategies to support Ministers.

Planned Spending

Funding (millions of dollars)	Authority (Restated) [a] 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	 2005-2006	 2006-2007
Gross Operating Expenditures	286.2	**216.5**	217.3	218.1
Non-Statutory Grants & Contributions	88.3	**115.9**	111.2	111.2
Total Gross Expenditures	374.5	**332.4**	328.5	329.3
EI Part II – Employment Benefits and Support Measures	18.1 [b]	**14.6**	14.6	n/a [c]
Total	392.6	**347.0**	343.1	
Full Time Equivalents	2,680	**1,784**	1,783	1,783

a Restated authority as a result of December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

b EI Benefits for 2003-2004 represent the Budget 2004 forecasts.

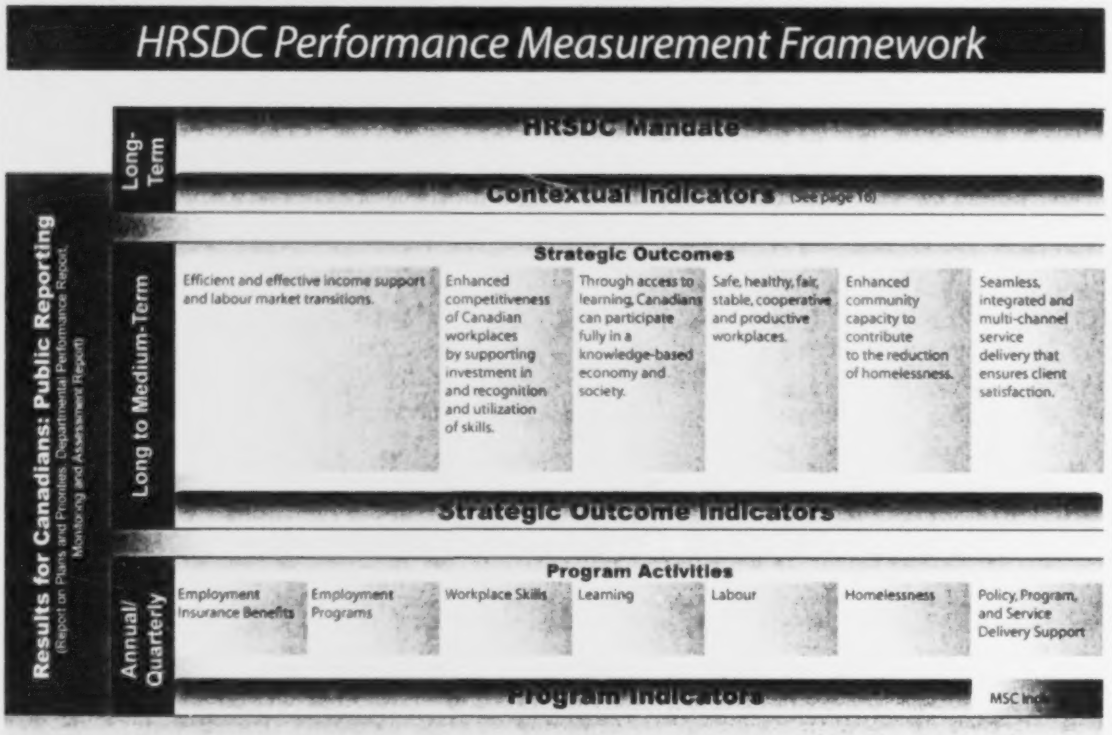
c Forecasted expenditures for EI Benefits are available only for the planning years 2004-2005 and 2005-2006.

Performance Measurement Framework

Performance measurement is a critical tool to enable a department to focus on achieving results and demonstrating how programs and services benefit Canadians. With a new mandate and business lines, HRSDC has undertaken a comprehensive review to establish a new departmental performance measurement framework. This framework will facilitate both monitoring and reporting of results. The department is working to identify long, medium and shorter-term indicators that reflect its mandate and are aligned with its strategic outcomes, policies and programs.

HRSDC has identified the key elements that will comprise its performance measurement framework. Diagram 3 below sets out these elements.

Diagram 3



First, to measure performance, it is important to understand the environment in which the department delivers its programs and services. **Contextual indicators** describe the demographic, economic, labour market and social environment and are found in the Planning Overview section of this document. Contextual indicators, such as population growth and level of economic activity, are outside of HRSDC's sphere of influence, but serve to frame HRSDC's environment and influence the set of policy and delivery options available.

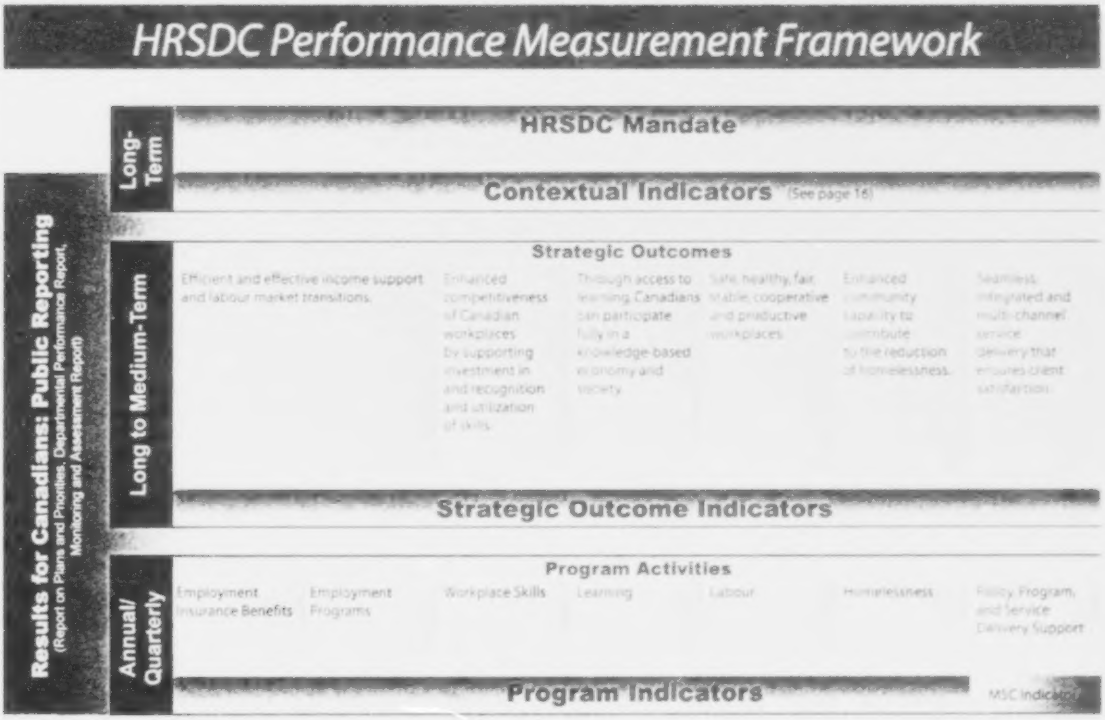
Secondly, a set of indicators is needed to measure progress toward the strategic outcomes of the department. Strategic outcomes are the enduring benefits HRSDC is working to achieve on behalf of Canadians, in conjunction with other parties. **Strategic outcome indicators**, such as the percentage of unemployed Canadians looking for work for more than one year, are broad

Performance Measurement Framework

Performance measurement is a critical tool to enable a department to focus on achieving results and demonstrating how programs and services benefit Canadians. With a new mandate and business lines, HRSDC has undertaken a comprehensive review to establish a new departmental performance measurement framework. This framework will facilitate both monitoring and reporting of results. The department is working to identify long, medium and shorter-term indicators that reflect its mandate and are aligned with its strategic outcomes, policies and programs.

HRSDC has identified the key elements that will comprise its performance measurement framework. Diagram 3 below sets out these elements.

Diagram 3



First, to measure performance, it is important to understand the environment in which the department delivers its programs and services. **Contextual indicators** describe the demographic, economic, labour market and social environment and are found in the Planning Overview section of this document. Contextual indicators, such as population growth and level of economic activity, are outside of HRSDC's sphere of influence, but serve to frame HRSDC's environment and influence the set of policy and delivery options available.

Secondly, a set of indicators is needed to measure progress toward the strategic outcomes of the department. Strategic outcomes are the enduring benefits HRSDC is working to achieve on behalf of Canadians, in conjunction with other parties. **Strategic outcome indicators**, such as the percentage of unemployed Canadians looking for work for more than one year, are broad

measures that help to track progress toward achieving the identified strategic outcomes over the medium to long term. HRSDC policies and programs will be assessed in light of their contribution toward achieving these strategic outcomes. HRSDC is not the only influence on these outcomes – governments, along with key stakeholders and external factors play an important role. For example, the percentage of Canadians 18-24 years-old who attend university or community college is not only dependent on a range of HRSDC programs; it is also significantly influenced by the economy, employment and interest rates, as well as policies and programs of provinces and the actions of universities, colleges and individuals. Likewise, the labour programs of the department, while directly impacting workplaces under federal jurisdiction such as transportation and financial institutions, only form a small component of the overall Canadian workplace. HRSDC will continue to work on this set of indicators over the next year.

Finally, HRSDC needs to renew the **program indicators** used in the former HRDC department to demonstrate that HRSDC is effectively managing programs and services. The program indicators are intended to provide detailed, shorter-term results used for monitoring and improving programs and services – for instance, the percentage of accurate EI payments. The department is relying on the existing set of program indicators for this report, but will substantially review them over the coming year.

Below is the initial list of HRSDC strategic outcome and program indicators. Sources and more information on HRSDC's performance indicators can be found at (http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/ppr.shtml).

STRATEGIC OUTCOME

Efficient and effective income support and labour market transitions

Strategic Outcome Indicators:

- Average percentage of unemployed looking for work (2003-2004):
  - 3 months or less (at most 13 weeks): 66.3%
  - From 4 to 6 months (14 to 26 weeks): 16.2%
  - From 7 to 9 months (27 to 38 weeks): 5.1%
  - From 10 to 12 months (39 to 51 weeks): 2.3%
  - One year or more (52 weeks and up): 10.1%
- Percent of unemployed targeted by Employment Insurance program potentially eligible to collect employment insurance: 2003 = 83.7%
- Increased duration of employment for participants in active employment measures: actual results to be reported when data becomes available.
- Increased earnings for participants in active employment measures: actual results to be reported when data becomes available.
- Average proportion of young Canadians (15-24 years-old) who are in school or in employment = 90%

Program Indicators:

Employment Insurance Benefits

- Percentage of initial and renewal claims finalized within 21 days from date of filing and 21 days of registration for revised claims. *Objective: 85%*
- Percentage of initial and renewal claims for which a payment or a non-payment notification is given to the claimant within 28 days from date of filing. *Objective: 80%*
- Percentage of appeals scheduled to be heard by the Board of Referees within 30 days of receipt of the appeal. *Objective: 90%*
- Percentage of client appeal dockets received at the office of the Umpire within 60 days from date of appeal filing (date of receipt). *Objective: 100%*
- Percentage of accurate EI payments as measured by the Comprehensive Tracking System calculated on a 12 month moving average nationally. *Objective: 95%*

Strategic Outcome Indicators:	Program Indicators:
	• Savings from EI detection activities and from deterrence and prevention activities. *Objective: $539 million* **Employment Programs** • Number of employment programs clients served. *Objective: 527,400* • Number of clients employed or self-employed following an employment program intervention (Consolidated Revenue Fund and Employment Insurance funded). *Objective: 245,700* • Unpaid Benefits (EI Part I) resulting from EI claimants employed following an EI Part II intervention. *Objective: $887M* • Number of Youth and Aboriginal clients who return to school following an employment program intervention. *Objective: 58,100*

STRATEGIC OUTCOME

Enhanced competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills

Strategic Outcome Indicators:	Program Indicators:
▶ Fiscal year 2003-2004, unit labour cost increased by 0.8%, labour productivity remained constant, hourly compensation increased 0.8% ▶ Percent of adult work force that participated in job-related formal training: (2002) = 34.7% ▶ Percent of adult work force that participated in employer supported job-related training: (2002) = 25.0% ▶ Wages and salary earnings of university graduate recent immigrant men and women as a percentage of wages and salaries earnings of Canadian-born university graduates in 2000 = women 64%, men 62%, overall 65%	**Workplace Skills** • Percentage of labour market covered by National Sector Councils. *Objective: 40%* • Number of trades people who receive Red Seal designation. *Objective: 13,000 per year*

STRATEGIC OUTCOME

Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society

Strategic Outcome Indicators:

- Percent population with post-secondary diplomas/degrees (2003):
  25-34 year-olds = 52.8%
  25-64 year-olds = 44.0%
- Percent of adult population (aged 25-64) that participated in adult learning opportunities:
  2002 = 36.7%
- Percent of 18-24 year olds who attended university or community college by family income (1997):

University		Community College*	
$25,000 or less	= 19%	$25,000 or less	= 22%
$25,001 to $50,000	= 21%	$25,001 to $50,000	= 28%
$50,001 to $75,000	= 23%	$50,001 to $75,000	= 29%
$75,001 to $100,000	= 24%	$75,001 to $100,000	= 27%
$100,000 +	= 38%	$100,000 +	= 23%
Overall	= 22%	Overall	= 27%

* Includes community college, CEGEP, trade-vocational school.

- Number of adults who attended university or college (aged 25-34) = 8.4%

Program Indicators:

Learning

- Number of Canadians who benefit from the Canada Student Loans Program: *(515,500 students/borrowers in 2002-2003)*
- Percentage of Canadians aged birth to 17 who are beneficiaries of a Registered Education Savings Plan (RESP) and who receive a Canada Education Savings Grant: (CESG) *Objective: 32%*
- Number of Canadians who access learning opportunities as a result of the Canada Education Savings Grant: *Objective: 120,000*
- Number of Community Learning Networks in place: *Objective: 160 by December 2004*
- Percentage of all Canada Student Loan applications processed following receipt of complete documentation:
  Objective: 80% within 1 day
  100% within 2 days

STRATEGIC OUTCOME

Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces

Strategic Outcome Indicators:

- Hours lost as a proportion of the usual weekly hours of all full-time employees (in percentage) = 3.6% (2003).
- Injury incidence rates per 100 workers, all federal jurisdiction employees = 5.79 (2002).
- Percentage of total working days lost due to work stoppages = 0.05% (2003).

Program Indicators:

Labour

- Percentage of collective bargaining disputes settled under Part I (Industrial Relations) of the *Canada Labour Code* without work stoppage: *Objective: 90%*
- Percentage of Unjust Dismissal Complaints settled by inspectors (Part III (Labour Standards) of the *Canada Labour Code*): *Objective: 75%*
- Disabling Injury Incidence Rate (DIIR) measuring the change in the rate of time-loss injuries, illnesses and fatalities within the federal jurisdiction industries from year to year. *Objective: reduce the disabling injury incidence rate by 10% over five years in those high risk industries where we are targeting proactive interventions*

STRATEGIC OUTCOME

Enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness

Strategic Outcome Indicators:	Program Indicators:
▶ Number of National Homelessness Initiative (NHI) funding partners (2003): 2058 partners. ▶ Percentage of NHI funding partners by Sectors (2003): • Non-profit: 50% • All levels of government (e.g. Federal/Agencies, Provincial/ Territorial, Regional/Municipal): 27% • Private Sector: 9% • Others (such as Faith Communities, Unions, etc.): 14% ▶ Emergency Shelters in Canada (2003): 316 ▶ Transitional Housing in Canada (2003): 250	**Homelessness** • 61 completed community plan assessments for 1999-2003. *Objective: 100%* • 61 completed community plan updates for 2003-2006. *Objective: 100%* • Percentage of investments directed toward the continuum of supports and services based on priorities established by the community. *Objective: At least 75% invested in community priorities* • Ratio of total NHI investment versus leveraged funding by type of partners for each province/ territory for 1999-2003 and 2003-2006. *Objective: Ratio 1:5* • Increase in accessible sources of information/data on homelessness. *Objective: Evidence of uptake of data/information*

STRATEGIC OUTCOME

Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction

Strategic Outcome Indicators:	Program Indicators:
▶ 2001-2002 client satisfaction survey results, by HRSDC program: • Insurance – 77% • Employment – 83% (Employment Benefits and Support Measures) • Learning – 71% (Canada Student Loans) • Labour Program – 69% (Occupational Safety and Health and Labour Standards)	Note: Modernizing Service for Canadians indicators to measure service delivery are being developed.

Departmental Human Resources

In addition to the indicators listed in the above strategic outcomes, HRSDC will also report actual results for the following HRSDC workforce indicators:

- Visible Minority Representation percentage;
- Aboriginal Representation percentage;
- Persons with Disabilities Representation percentage;
- Women Representation percentage;
- Official Language Complaints – Service to the public; and
- Official Language Complaints – Language of work.

Sustainable Development

As articulated in the 2004 Speech from the Throne, Sustainable Development remains a priority for the Government of Canada. Departmental sustainable development strategies are updated every three years, and in February 2004 the Ministers for HRSDC, Social Development, and Labour and Homelessness jointly tabled a third-generation Sustainable Development Strategy in Parliament. Due to the reorganization of HRDC, separate departmental strategies will be developed for tabling in 2006.

HRSDC is moving ahead to achieve the commitments outlined in the HRDC sustainable development strategies, while reviewing it in the context of HRSDC's mandate. Targets scheduled to be completed this year include:

- Development of a vision for Sustainable Development in HRSDC;
- Development of a tool for implementing sustainable development in new projects; and
- Implementing Internet service for transmission of medical certificates or medical information required for compassionate care benefits and sickness benefits.

For detailed information on the current Sustainable Development Strategy, including specific goals and targets, a copy of the Strategy may be accessed at the following departmental website: http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/as/sds/sdd.shtml.

Special Responsibilities of the Minister

STRATEGIC OUTCOME

Sustainable urban development and infrastructure renewal in the Toronto Waterfront area

Business Lines	Priorities
Toronto Waterfront Revitalization Initiative	• Funding development of parks and green spaces (e.g. planning development of Commissioners Park and Lake Ontario Park) • Funding development of urban infrastructure (e.g. construction of Toronto Transit Commission transit improvements and development of precinct plans for the West Don Lands) • Funding other projects to revitalize and rebuild Toronto's waterfront with a view to creating and enhancing public spaces (e.g. projects related to culture, sports and recreational facilities)

Planned Spending

Funding (millions of dollars)	Authority (Restated) [a] 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Non-Statutory Grants & Contributions [b]	0.0	**115.7**	110.9	110.9
Total	0.0	**115.7**	110.9	110.9
Full Time Equivalents	0	**0**	0	0

a Restated authority as a result of December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

b In 2003-2004, $6.2 million was spent by Transport Canada on behalf of HRSDC for this initiative. Resources for 2004-2005, 2005-2006 and 2006-2007 are also included under the strategic outcome *Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction.*

FACT SHEET

Toronto Waterfront Revitalization Initiative (TWRI) (2004-2005 Planned Spending: $115.7M)

Objectives	The purpose of the TWRI is to revitalize the Toronto Waterfront through investments in both traditional city-building infrastructure, such as local transportation and sewers, and more contemporary urban development, including tourism related facilities and the rebirth of underutilized post-industrial areas. It is expected that investments in these areas will result in both social and economic benefits for the Toronto region.
Expected Results and Outcomes	The expected outcomes of the TWRI are: a) Increased accessibility to: • Public transit; • Affordable housing; • Recreation and tourism; and • Commercial space. b) Revitalized urban infrastructure including: • New or improved recreation facilities; • Enhanced or expanded transportation system; • Enhanced or expanded water and sewage treatment; and • New or improved commercial and residential developments. c) Increased economic opportunities such as: • New employment opportunities; • Increased private sector investment; • Enhanced marketability of land; and • Increased tourism. d) Better environment management, for example: • Land reclamation; • Soil and general remediation; • Increased or enhanced parkland or green space; and • Increased or enhanced storm water management/flood protection.
Partners	• Toronto Waterfront Revitalization Corporation • Government of Ontario (Ministry of Public Infrastructure Renewal) • City of Toronto (Urban Development Services)
Milestones for Achievement:	
Renewal Date	N/A
Evaluation Performed	None to date
Evaluation Scheduled	The scope of the audit and evaluation work to be undertaken is subject to discussion and development as Audit and Evaluation develops its long-term plans.

ORGANIZATION

Strategic Outcomes and Business Lines

During 2004-2005 and beyond, HRSDC will focus on realizing its strategic outcomes by pursuing the most relevant and important initiatives, with a demonstrated focus on results. The department's efforts will make a difference in the lives of Canadians who can expect the high quality service that they deserve. Those efforts will be guided by HRSDC's commitment to effective and efficient use of fiscal and human resources.

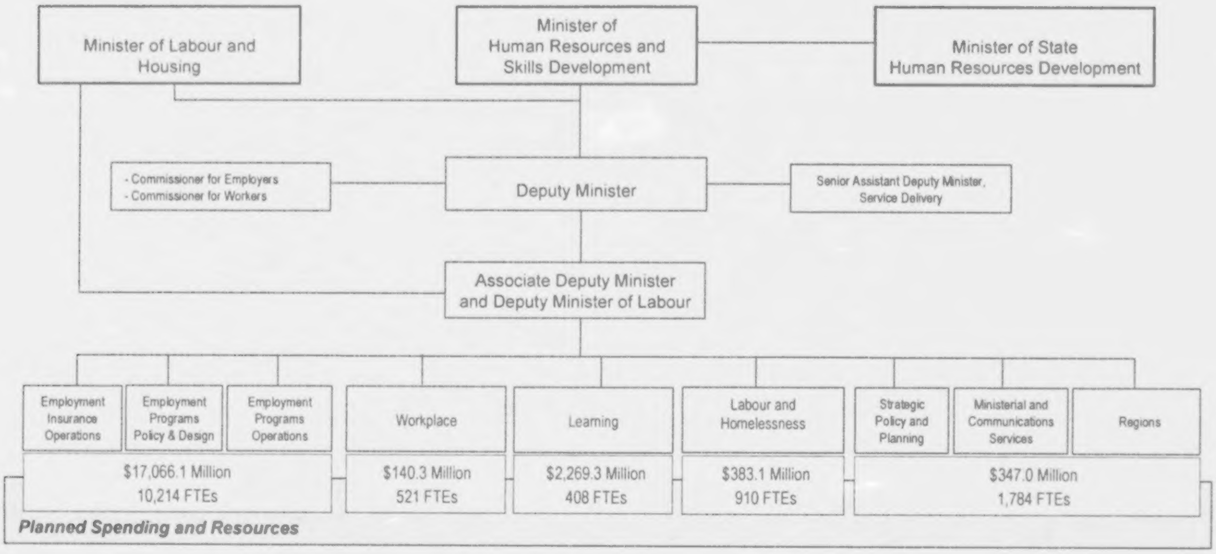
The table below identifies the six strategic outcomes that HRSDC endeavours to provide for Canadians, and the links between business lines (i.e., Employment Insurance Benefits, Employment Programs, Workplace Skills, Learning, Labour, Homelessness, and Policy, Program and Service Delivery Support) and those strategic outcomes.

Strategic Outcomes and Business Lines
2004-2005 Planned Spending

Business Lines		Strategic Outcomes: Efficient and effective income support and labour market transitions	Enhanced competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills	Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society	Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces	Enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness	Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction	Total
Employment Insurance Benefits	FTE's	7,502						**7,502**
	$M	$14,140.8						**$14,140.8**
Employment Programs	FTE's	2,712						**2,712**
	$M	$2,925.3						**$2,925.3**
Workplace Skills	FTE's		521					**521**
	$M		$140.3					**$140.3**
Learning	FTE's			408				**408**
	$M			$2,269.3				**$2,269.3**
Labour	FTE's				632			**632**
	$M				$187.5			**$187.5**
Homelessness	FTE's					278		**278**
	$M					$195.6		**$195.6**
Policy, Program and Service Delivery Support	FTE's						1,784	**1,784**
	$M						$347.0	**$347.0**
Total	FTE's	**10,214**	**521**	**408**	**632**	**278**	**1,784**	**13,837**
	$M	**$17,066.1**	**$140.3**	**$2,269.3**	**$187.5**	**$195.6**	**$347.0**	**$20,205.8**
Other Costs								
EI Costs (Other Government Departments Administrative Costs and Doubtful Accounts)								$709.9
Workers Compensation Recoveries								($73.3)
Total Other Costs								**$636.6**
Total HRSDC								**$20,842.4**

Accountability

ORGANIZATIONAL STRUCTURE



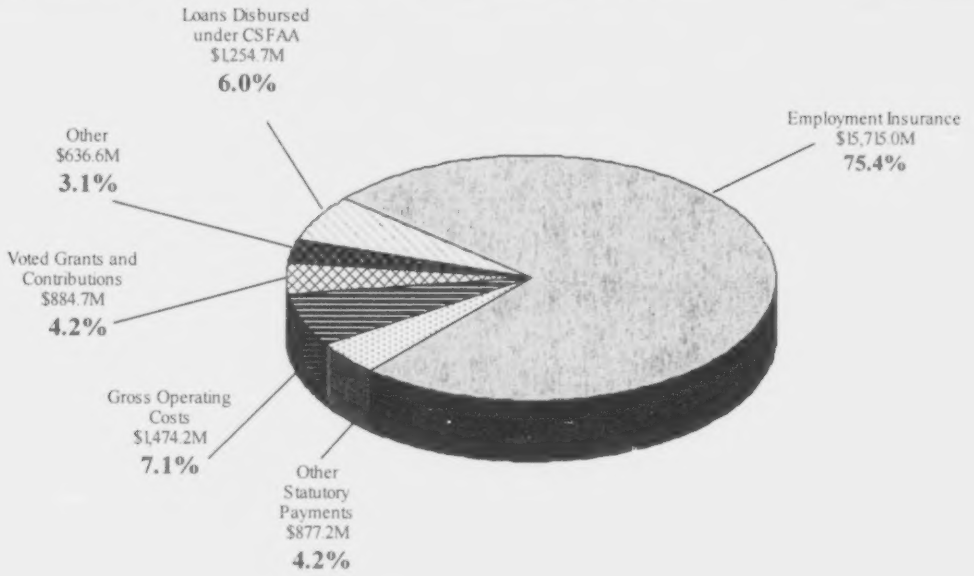
	($M)	FTEs
Total 2004-2005 Planned Spending and Resources	**20,205.8**	**13,837**
Other Costs:		
EI Costs (OGD Administrative Costs and Doubtful Accounts)	709.9	
Workers Compensation Recoveries	(73.3)	
TOTAL HRSDC	**20,842.4**	**13,837**

Departmental Planned Spending

2004-2005 Planned Expenditure Profile

HRSDC has expenditures of more than $20 billion, of which $17 billion or 85% are direct benefits to Canadians through Employment Insurance, Loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act* (CSFAA) and other statutory transfer payments.

Consolidated Total: $20,842.4M



2004-2005 Planned Expenditure Profile

(in millions of dollars)

HRSDC's Total Planned Expenditures

Budgetary				
Net Operating Costs			579.0	
Add Recoveries in relation to:				
Employment Insurance Account		812.6		
Workers Compensation		73.3		
Canada Pension Plan		9.3 [a]		
	Sub-total	895.2	895.2	
Gross Operating Costs		Sub-total	1,474.2	1,474.2 [b]
Voted Grants and Contributions				884.7
Total Planned Expenditures				**2,358.9**
Others				
EI Administrative Costs (OGD)		620.2		
Estimated Doubtful Accounts		89.7		
	Sub-total	709.9		709.9
Workers Compensation Recoveries				(73.3)
Total Others				**636.6**
Non-Budgetary				
Loans disbursed under *Canada Student Financial Assistance Act* (CSFAA)				1,254.7 [c]
Total Non-Budgetary				**1,254.7**

Statutory Transfer Payments

Grants and Contributions:			
Other Statutory Payments:			
Canada Student Loans		331.8	
Canada Education Savings Grant		405.0	
Canada Learning Bond		85.0	
Others		0.2	
	Sub-total	822.0	822.0
Employment Insurance benefits			
Part I		13,527.8	
Part II		2,187.2	
	Sub-total	15,715.0	15,715.0
Other Specified Purpose Accounts			55.2 [d]
Total Statutory Transfer Payments			**16,592.2** [c]
Consolidated Total			**20,842.4**

a The Canada Pension Plan (CPP) is under the portfolio of Social Development Canada (SDC) but HRSDC recovers costs for services related to the CPP program.

b Total operating costs exclude shared corporate services costs (Financial and Administrative Services, Human Resources, Legal and Systems) that are provided by SDC.

c These two amounts directly benefit Canadians.

d Includes payments related to Government Annuities Account and Civil Service Insurance Fund.

Departmental Planned Spending

Business Lines (millions of dollars)	Authority (Restated) [a] 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	2005-2006	2006-2007
Budgetary				
Employment Insurance Benefits	517.1	**557.8**	553.4	552.9
Employment Programs	773.7	**832.4**	809.8	802.3
Workplace Skills	58.1	**75.6**	95.6	95.7
Learning	937.3	**1,000.3**	1,143.9	1,188.1
Labour	180.8	**186.8**	183.5	188.1
Homelessness	159.5	**195.6**	132.8	-
Policy, Program and Service Delivery Support	374.5	**332.4**	328.5	329.3
Gross Budgetary	3,001.0	**3,180.9**	3,247.5	3,156.4
Respendable revenue	(884.6)	**(895.2)**	(892.6)	(897.7)
Net Budgetary	2,116.4	**2,285.7**	2,354.9	2,258.7
Non-Budgetary				
Loans disbursed under *Canada Student Financial Assistance Act*	1,374.1	**1,254.7**	1,130.2	892.0
Specified Purpose Accounts				
Employment Insurance	17,159.8 [b]	**17,344.2**	17,707.9	n/a [c]
Other Specified Purpose Accounts	58.4	**55.2**	52.0	n/a
Departmental Recoveries charged to the CPP	10.1	**9.3**	9.3	n/a
Departmental Employee Benefit Plan recoverable from EI Account and CPP	(96.3)	**(106.7)**	(106.0)	n/a
Total HRSDC	20,622.5	**20,842.4**	21,148.3	

Full Time Equivalents	13,910	**13,837**	13,691	12,961

a Restated authority as a result of December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

b EI Benefits for 2003-2004 represent the Budget 2004 forecasts.

c Forecasted expenditures for EI Benefits are available only for the planning years 2004-2005 and 2005-2006.

Financial Highlights:

The department expects to spend $20,842.4 million in 2004-2005. This represents an increase of $219.9 million over the 2003-2004 restated authorities of $20,622.5 million. The variance is mainly due to the following:

- An increase of $67 million in statutory payments related to the introduction of the new Canada Learning Bond ($85 million) and for the enhancement of the Canada Education Savings Grant ($20 million) as announced in the Budget 2004, and the decrease in Canada Student Loans as a result of legislative changes that occurred during the year ($38 million);
- A net increase of $96 million in grants and contributions, mainly due to increases of $116 million in support of the Toronto Waterfront Revitalization Initiative (transfer of responsibility from Transport Canada), $35 million for the continuation of Phase II of the National Homelessness Initiative, $23 million for Aboriginal programs, and a major decrease of $85 million related to a 2003-2004 grant to the Canadian Council on Learning to promote and support evidence-based decision making in all areas of lifelong learning;

- An increase of $184 million for the Employment Insurance Account. The increase in benefits is due to a 2.5% increase in average weekly benefits partially offset by a 1.4% decline in the number of beneficiaries; and
- A decrease of $119 million due to the impact of loan reimbursements from borrowers on the loan portfolio under the *Canada Student Financial Assistance Act*.

For 2005-2006, the department planned spending is anticipated to be $21,148.3 million, which represents an increase of $305.9 million from the 2004-2005 planned spending. The major changes are as follows:

- An increase of $119 million in statutory payments which is mainly the results of the Budget 2004 announcements for the Enhancement of the Canada Education Savings Grant (additional $60 million), the Canada Student Loans Program (additional $59 million);
- A decrease of $63 million in grants and contributions which represents the reprofiling of contribution funds from 2003-2004 to 2004-2005 for the National Homelessness Initiative;
- A decrease of $125 million due to the impact of loan reimbursements from borrowers on the loan portfolio under the *Canada Student Financial Assistance Act*; and
- An increase of $364 million for the Employment Insurance Account. This growth in expenditures reflects the projected increase in the number of people eligible for benefits and increases in average benefits.

For 2006-2007, the net departmental planned spending excluding the Special Purpose Accounts is anticipated to be $3,150.7 million which represents a decrease of $334.4 million from the 2005-2006 net planned spending. The variance is mainly due to the following:

- An increase of $22 million in statutory payments related to the Budget 2004 announcements for the Canada Learning Bond (additional $15 million) and for the Canada Student Loans (additional $7 million);
- A decrease of $133 million in operating and grants and contributions for the National Homelessness Initiative as the Initiative has been renewed from 2003-2004 to 2005-2006 only; and
- A decrease of $238 million due to the impact of loan reimbursements from borrowers on the loan portfolio under the *Canada Student Financial Assistance Act*.

ANNEXES

Annex 1: **Division of Responsibilities of the Former Human Resources Development Canada**

Annex 2: **Human Resources and Skills Development 2004-2005 Corporate Risk Profile and Mitigating Strategies**

Annex 3: **Summary of Transfer Payments**

Annex 4: **Details on Transfer Payments Programs (Grants and Contributions)**

Transfer Payments Fact Sheets:
Fact sheet #1: Youth Employment Strategy
Fact sheet #2: National Literacy Program
Fact sheet #3: National Homelessness Initiative
Fact sheet #4: Aboriginal Human Resources Development Strategy (AHRDS)
Fact sheet #5: Aboriginal Skills and Employment Partnerships (ASEP)
Fact sheet #6: Foreign Credential Recognition
Fact sheet #7: Sector Council Program
Fact sheet #8: Official Language Minority Communities Support Fund
Fact sheet #9: Older Workers Pilot Projects

Annex 5: **Foundations (Conditional Grants)**

- Frontier College
- The Peter Gzowski Foundation
- Canada Millennium Scholarship Foundation
- Canadian Council on Learning

Annex 6: **Major Initiatives and/or Programs**

Annex 7: **Source of Respendable and Non-Respendabie Revenue**

Annex 8: **Net Cost of Program(s) for the Estimates Year**

Annex 9: **Specified Purpose Accounts**

- Employment Insurance Account
- Government Annuities Account
- Civil Service Insurance Fund

Annex 10: **Employment Insurance Part II- 2004-2005 Expenditure Plan**

Annex 11: **Loans (Non Budgetary)**

Annex 12: **Consolidated Report on Canada Student Loans**

Annex 13: **Major Regulatory Initiatives**

Annex 14: **Horizontal Initiatives**

- Aboriginal Human Resources Development Strategy
- Aboriginal Skills and Employment Partnership Program
- Youth Employment Strategy
- Labour Market Development Agreements
- Sector Council Program
- Foreign Credential Recognition
- Older Workers Pilot Projects Initiative
- Canada Student Loans Program
- National Literacy Program
- National Homelessness Initiative
- Service Canada
- Toronto Waterfront Revitalization Initiative

Annex 1: Division of Responsibilities of the Former Human Resources Development Canada

Following the governmental reorganization announced on December 12, 2003, Human Resources Development Canada (HRDC) was split into two new departments: Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) and Social Development Canada (SDC). The following table shows the division of responsibilities of the former HRDC into the new departments.

HRDC Responsibilities	HRSDC Responsibilities	SDC Responsibilities
Insurance Branch • Policy Development • Program Design • Claims Processing • Appeals • Investigation and Control • Operational and Program Maintenance and Improvement • Social Insurance Number/ Social Insurance Registration	**Employment Insurance Operations** • Claims Processing • Appeals • Investigation and Control • Operational and Program Maintenance and Improvement	**Modernizing Services for Canadians** • Social Insurance Number/ Social Insurance Registration
Employment Programs Branch • Policy Development • Program Design • Foreign Worker Program • Labour Exchange • Labour Market Information • Employment Benefits and Support Measures • Labour Market Development Agreements • Aboriginal Human Resources Development Strategy • Aboriginal Skills and Employment Partnerships • Youth Employment Strategy • Labour Market Adjustments • Opportunities Fund	**Employment Programs Policy and Design** • Employment Insurance Policy and Employment Programs Policy Development • Program Design • Aboriginal Skills and Employment Partnerships **Workplace** • Foreign Worker Program • Labour Exchange • Labour Market Information **Employment Programs Operations** • Employment Benefits and Support Measures • Labour Market Development Agreements • Aboriginal Human Resources Development Strategy • Youth Employment Strategy • Labour Market Adjustments and Official Language Minority Communities	**Income Security Programs** • Opportunities Fund

HRDC Responsibilities	HRSDC Responsibilities	SDC Responsibilities
Human Investment Programs • Human Resources Partnerships • Student Financial Assistance • Canada Education Savings Grant • National Literacy Secretariat • Office of Learning Technologies • Office for Disabilities Issues • Social Development • Voluntary Sector Initiative • Official Language Minority Communities • Learning Initiatives Program • International Academic Mobility Program	**Workplace** • Human Resources Partnerships **Learning** • Student Financial Assistance • Canada Education Savings Grant • National Literacy Secretariat • Office of Learning Technologies • Learning Initiatives Program • International Academic Mobility Program	**Income Security Programs** • Office for Disabilities Issues • Voluntary Sector Initiative • Social Development
Income Security Programs • Old Age Security Program • Canada Pension Plan		**Income Security Programs** • Old Age Security Program • Canada Pension Plan
Labour Program • Federal Mediation and Conciliation Service • Labour Operations • Strategic Policy and International Labour Affairs • Workplace Information • Aboriginal Labour Affairs	**Labour and Homelessness** • Federal Mediation and Conciliation Service • National Labour Operations • Intergovernmental Affairs • International Labour Affairs • Workplace Information • Aboriginal Labour Affairs	
Homelessness • National Secretariat on Homelessness	**Labour and Homelessness** • National Secretariat on Homelessness	
Strategic Policy • Social Policy • Labour Market Policy • Learning Policy • Intergovernmental Relations • Strategy and Coordination • Knowledge Directorate	**Strategic Policy and Planning** • Labour Market Policy • Learning Policy • Intergovernmental Relations • Strategy and Coordination • Policy Research and Co-ordination (formerly Knowledge Directorate)	**Strategic Direction** • Social Policy • Intergovernmental Relations • Strategy and Coordination • Knowledge Directorate

HRDC Responsibilities	HRSDC Responsibilities	SDC Responsibilities
Corporate Affairs and Planning • Corporate Planning • Performance Measurement and Accountability • Internal Audit • Evaluation • Briefing, Cabinet and Parliamentary Affairs • Ministerial Correspondence • Executive Committees	**Strategic Policy and Planning** • Corporate Planning • Performance Measurement and Accountability • Internal Audit • Evaluation **Ministerial Affairs and Communication** • Briefing, Cabinet and Parliamentary Affairs • Ministerial Correspondence • Executive Committees	**Strategic Direction** • Corporate Planning • Performance Measurement and Accountability • Internal Audit • Evaluation **Public and Ministerial Affairs** • Briefing, Cabinet and Parliamentary Affairs • Ministerial Correspondence • Executive Committees
Communications • Communications	**Ministerial Affairs and Communication** • Communications	**Public and Ministerial Affairs** • Communications
Human Resources		**Human Resources**[a]
Financial and Administrative Services		**Financial and Administrative Services**[a]
Systems		**Systems**[a]
Modernizing Service for Canadians • Modernizing Service for Canadians		**Modernizing Service for Canadians** • Modernizing Service for Canadians
Service Delivery • Enterprise-wide Service Delivery (Internet and Telephone) • Service and Benefits In Person Delivery • Regional and local program and service delivery, including Human Resources Centres of Canada	**Service and Benefits Delivery** • Service and Benefits In Person Delivery[b] • Regional and local program and service delivery, including Human Resources Centres of Canada[b]	**Modernizing Service for Canadians** • Enterprise-wide Service Delivery (Internet and Telephone)[c]

[a] These services reside in Social Development Canada, which provides services to both departments.
[b] These responsibilities have been assigned to Human Resources and Skills Development Canada, which provides services on behalf of both departments.
[c] This responsibility has been assigned to Social Development Canada, which provides services on behalf of both departments.

Annex 2: Human Resources Skills Development 2004-2005 Corporate Risk Profile and Mitigating Strategies

Key Corporate Risk Areas	Mitigation Strategies
Providing service and benefit delivery support to Canadians, and support to the Government and Ministers during a process of organizational restructuring and internal re-organization Risk Context • Service dis ›ptions while pursuing business transformation continue to be at risk with the added challenge of simultaneously undergoing organizational change. • Ongoing resource constraints and potential new restraint measures resulting from Expenditure Review. • Potential disruptions due to a PSAC labour dispute. Challenges • Maintaining effective, efficient and consistent delivery of benefits and entitlements to clients within an environment of service transformation and organizational change. • Client expectations for modern systems and services and high quality services are increasing. • Building effective partnerships with other departments, other level of governments, institutions, employers and community organizations observing principles of accountability, openness and transparency. • Adjusting to the changing environment and concurrently addressing competing priorities.	**To maintain the provision of service and benefit delivery to Canadians and support the Government and the Ministers:** • Provide uninterrupted service and benefits delivery; • Implement service transformation strategy; • Develop with Social Development Canada and the Canada Revenue Agency options on service delivery and service transformation; • Finalize plans to incorporate more automation into Employment Insurance delivery in line with the Service Vision; • Provide timely and meaningful performance information to Parliamentarians on Employment Insurance; • Improve accuracy of Employment insurance payments; • Put in place a new organizational structure; • Set up committee structure to ensure effective decision-making by senior executives and mechanisms to address issues of joint interest with Social Development Canada; • Development of strategic outcomes and supporting detailed program activity architecture; • Develop the departmental mandate; • Identification of priorities in support of the Management Accountability Framework; • Launching work on new departmental legislation; • Implement internal communications strategy to support change management; and • Develop a Human Resources Plan.
Demonstrating accountability for results, stewardship of resources and transparency of decision-making in light of rising public concern and skepticism directed toward governments and public servants over the use and management of taxpayer's money Risk context • Building and maintaining public support continues to be at risk. • The department is responsible for the administration and delivery of billions of dollars of public funds.	**To meet public expectations for greater accountability and integrity:** • Continue implementation of Specialization and Concentration initiative; • Develop recommendations following a comprehensive third party review of grants and contributions programs; • Develop risk-based audit and evaluation plans; • Implement a strategy to upgrade the financial skills of managers and staff; • Reinforce with staff the importance of public sector values and ethics;

Key Corporate Risk Areas	Mitigation Strategies
• Integrity issues have impacted the federal government on several fronts including government finances, service delivery and privacy. The risk has possibly increased as a result of government-wide issues. • Increased public expectations for service quality and accountability for results. Challenges • Meeting citizens' expectations around modern systems and services, maintaining integrity and financial stewardship, and the handling and protection of personal information. • Strengthening the department's program and financial management capacity. • Ensuring employees understand and respect public service values and ethics.	• Improve integrity of services and benefits delivery; • Improve quality of reporting to Parliament and to the public; and • Re-examine programs, policies and services.
Providing policy and program leadership within the context of fiscal restraint, internal reallocation and expenditure review across government Risk Context • Creation of a new department. • An increasingly complex environment, including fiscal restraint • Loss of corporate knowledge and memory with the splitting of resources between HRSDC and SDC. • Reliance on SDC for shared corporate services. Challenges • Stabilizing the operations of new organization through a transition period while advancing the department's policy agenda and transforming programs/initiatives. • Aligning objectives, resources and accountabilities to the department's new mandate and priorities. • Mobilizing, supporting, training and developing employees through business transformation.	**To provide the leadership required to ensure fiscal responsibility and corporate knowledge:** • Develop human capital framework; • Improve the effectiveness of Active Employment Measures; • Work with provinces and territories to develop a shared labour market vision in light of the current and emerging labour market challenges; • Implement and monitor a two-year pilot project to increase Employment Insurance benefit entitlement in regions of high unemployment to address seasonal workers needs; • Complete implementation of Individual Skills Enhancement and a horizontal reporting structure for the 13 other government department partners delivery YES programs; • Work with stakeholders on proposed new policy directions for a renewed Aboriginal Human Resources Development Strategy for April 1, 2005; • Implement horizontal approach to Aboriginal Early Childhood Development program delivery; • Negotiate and enter into contribution agreements with the five ASEP project sponsors that have received approval; • Implement policies to ensure continuity of OLMC Support Fund; • Lead an interdepartmental and community engagement process to develop models for horizontal program delivery for longer-term support to OLMC;

Key Corporate Risk Areas	Mitigation Strategies
	• Develop workplace skills strategy policy framework • Work with sector councils, unions and learning system; • Promote apprenticeship and skilled trades training with employers, unions and potential participants; • Work on pan-Canadian priorities to develop fair and equitable assessment and recognition tools and process to facilitate the entry of foreign-trained individuals into Canadian labour market; • Implement enhancements to CSLP; • Enhance the Canada Savings Grant and implement the Canada Learning Bond; • Enhance support for adult learners; • Review Part III of *Canada Labour Code;* • Develop Workplace Equity Integration Strategy; • Develop Aboriginal Labour Strategy; • Develop International Labour Affairs Strategy; • Develop policy options for a modernized Government Employees' Compensation system; • Strengthen community capacity to address gaps in the homelessness supports; • Foster collaboration on homelessness; and • Increase knowledge and understanding of homelessness issues.

Annex 3: Summary of Transfer Payments

Summary of Transfer Payments by Business Line

(millions of dollars)	Authority (Restated) [a] 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	2005-2006	2006-2007
Employment Insurance Benefits				
(S) Civil Service Insurance actuarial liability adjustment	0.2	**0.2**	0.2	0.2
Employment Programs				
Grants and Contributions	507.8	**535.1**	517.4	520.2
Workplace Skills				
Grants and Contributions	15.1	**30.9**	50.6	50.5
Learning				
(S) Canadian Learning Bond	0.0	**85.0**	85.0	100.0
(S) Canada Education Savings Grant	394.1	**405.0**	468.0	470.0
(S) Canada Study Grants	66.8	**79.8**	126.4	131.2
(S) Labour Adjustment Benefits	0.0	**0.0**	0.0	0.0
(S) Direct financing arrangement under the *Canada Student Financial Assistance Act*	266.3	**157.2**	179.3	199.9
(S) Interest payments under the *Canada Student Loans Act*	0.2	**0.5**	0.2	0.1
(S) Liabilities under the *Canada Student Loans Act*	(28.1)	**18.9**	10.4	5.3
(S) Interest payments and liabilities under the *Canada Student Financial Assistance Act*	105.2	**75.4**	61.0	49.8
Grants and Contributions	36.7	**29.8**	30.1	30.1
	841.2	**851.6**	960.4	986.4
Labour				
Grants, Contributions and Statutory Payments	3.3	**3.9**	3.9	3.9
Homelessness				
Grants and Contributions	137.3	**169.1**	106.3	0.0
Policy, Programs and Service Delivery Support				
Grants and Contributions	88.3	**115.9**	111.2	111.2
Total Transfer Payments	1,593.2	**1,706.7**	1,750.0	1,672.4

a Restated authority as a result of December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

Note: Grants and Contributions exclude Employment Benefits and Support Measures authorized under Part II of the *Employment Insurance Act*.

Annex 4: Details on Transfer Payments Programs

Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) has a substantial number of transfer payment programs. These support individuals, communities, labour, other orders of government and Aboriginal organizations in the achievement of shared human development goals. HRSDC is subject to the revised policy on Transfer Payments, which was introduced on June 1, 2000. That policy requires departments to report on those transfer payment programs that are worth at least $5 million. In so doing, the department is helping to demonstrate sound management of, control over, and accountability for transfer payments.

Consistent with this policy, descriptive material on each program funded from the Consolidated Revenue Fund, including stated objectives, expected results and outcomes, and milestones for achievement has been developed. The following table provides a list of the active transfer payments programs. A fact sheet for each program over $5 million is also provided.

Planned spending figures reflect estimated program costs and exclude operating resources necessary to deliver the program.

Non-Statutory Transfer Payments by Business Line (2004-2005 Planned Spending: $884.7 million)		
Associated Programs (Terms and Conditions)		
GRANTS	**Planned Spending**	**For more details, see**
Employment Programs Grants to individuals, organizations and corporations to assist individuals to improve their employability and to promote employment opportunities by assisting local entrepreneurial development	$1M	Fact Sheet #1
Workplace Skills Named Grants to the Organization For Economic Co-Operation and Development	$0.3M	
Learning Grants to voluntary sectors, professional organizations, universities and post-secondary institutions and to provincial and territorial governments for literacy – National Literacy Program	$28.4M	Fact Sheet #2
Homelessness Grants to not-for-profit organizations, individuals, municipal governments, Band/tribal councils and other Aboriginal organizations, public health and educational institutions, Régies régionales, for-profit enterprises, research organizations and research institutes to carry out research on homelessness to help communities better understand and more effectively address homelessness issues	$1.2M	Fact Sheet #3
Labour Program Canadian Joint Fire Prevention Publicity Committee ($7,000) Fire Prevention Canada ($19,000) To support activities which contribute to occupational safety and health program objectives ($15,000) To support Standards-writing associations ($12,000)	$0.0M $0.0M $0.0M $0.0M	

CONTRIBUTIONS	Planned Spending	For more details, see
Employment Programs		
Payments to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, groups, communities, employers and individuals for the provision of training and/or work experience, the mobilization of community resources, and human resource planning and adjustment measures necessary for the efficient functioning of the Canadian labour market	$526.1M	
– Youth Employment Strategy		Fact Sheet #1
– Aboriginal Human Resources Development Strategy [a]		Fact Sheet #4
– Aboriginal Skills and Employment Partnerships (ASEP) and Voisey's Bay		Fact Sheet #5
– Older Workers Pilot Projects		Fact Sheet #9
Workplace Skills		
Payments to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, groups, communities, employers and individuals for the provision of training and/or work experience, the mobilization of community resources, and human resource planning and adjustment measures necessary for the efficient functioning of the Canadian labour market	$25.6M	
– Foreign Credential Recognition[b]		Fact Sheet #6
– Sector Council Program		Fact Sheet #7
Learning		
Payments to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, groups, communities, employers and individuals for the provision of training and/or work experience, the mobilization of community resources, and human resource planning and adjustment measures necessary for the efficient functioning of the Canadian labour market	$0.5M	
Contributions to voluntary sectors, professional organizations, universities and post-secondary institutions and to provincial and territorial governments for literacy	$0.9M	
– Official Languages Plan [c]		Fact Sheet #2
Labour Program		
Labour-Management Partnerships Program	$1.6M	
Labour Commission [d]	$2.2M	
Homelessness		
Contributions to not-for-profit organizations, individuals, municipal governments, Band/tribal councils and other Aboriginal organizations, public health and educational institutions, Régies régionales, for-profit enterprises, research organizations and research institutes to support activities to help alleviate homelessness across Canada and carry out research on homelessness to help communities better understand and more effectively address homelessness issues	$167.9M	Fact Sheet #3
Policy Program and Service Delivery Support		
Payments to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, groups, communities, employers and individuals for the provision of training and/or work experience, the mobilization of community resources, and human resource planning and adjustment measures necessary for the efficient functioning of the Canadian labour market	$0.2M	

CONTRIBUTIONS (Continued)	Planned Spending	For more details, see
New Initiative announced in Budget 2004		
– Implementing a new Workplace Skills Strategy (Workplace Skills)	$5M	
Other New Initiatives		
– Official Language Minority Communities Support (Employment Programs)	$8M	Fact Sheet #8
– Toronto Waterfront Revitalization Initiative (Policy Program and Service Delivery Support)	$115.7M	See page 42

a Resources announced in Budget 2004 for "Aboriginal Human Resources Development Strategy" are included in Fact Sheet #4 ($22.5M).

b Resources announced in Budget 2003 for "Foreign Credential Recognition" are included in Fact Sheet #6 ($7.7M).

c Resources announced in Budget 2003 for "Official Languages Plan" are included in Fact sheet #2 ($0.9M).

d These grants and contributions have been approved by the Treasury Board and will be submitted for parliamentary approval during the first Supplementary Estimates of 2004-2005:

- Grants to international and domestic organizations for technical assistance and international cooperation on labour issues ($0.9M)
- Grants to international labour institutions for addressing the labour dimension of globalization ($1.0M)
- Contributions to Canadian business, labour and not-for-profit organizations for social dialogue and Canadian-based cooperative activities related to Canada's international labour initiatives ($0.3M)

FACT SHEET #1

Youth Employment Strategy
(2004-2005 Planned Spending: $244.7M)

Objectives	The objective of the Strategy will be to assist youth in enhancing their employability skills, while increasing the number of skilled young Canadians in the workforce.	
Expected Results and Outcomes	The common key results commitments for all initiatives receiving funding under the Youth Employment Strategy (YES) over the period 2003-2008 are: • Participants will gain enhanced employability skills from work experience or tailored interventions; and • A portion of youth participants will return to school to further their education/skills development and/or become employed or self-employed.	
Partners	YES programs are delivered through the collective efforts of fourteen federal departments and agencies with HRSDC in the lead role: Agriculture and Agri-Food Canada; Canadian Food Inspection Agency; Canadian Heritage; Canadian International Development Agency; Canadian Mortgage and Housing Corporation; Department of Fisheries and Oceans; Department of Foreign Affairs & International Trade; Environment Canada; Indian and Northern Affairs Canada; Industry Canada; National Research Council Canada; Natural Resources Canada; and Parks Canada.	
Milestones for Achievement:		
Renewal Date	March 2008	
Evaluation Performed (on previous programs)	1997	Summer Career Placements Summative Evaluation
	1998-1999	Youth Service Canada Summative Evaluation Youth Employment Strategy: A Formative Evaluation of Youth Internship Canada and Other HRDC Youth Initiatives Interdepartmental Evaluation of the YES
	2000-2001	A Synthesis Report: – Youth Service Canada Evaluation (Longitudinal Study); – Summative Evaluation of HRDC's Youth Internship Programs under the Youth Employment Strategy; and – YES Interdepartmental Evaluation Phase I.
	2001-2002	A Synthesis Report: – Youth Internship Canada Program Evaluation Phases II and III; and – YES Interdepartmental Evaluation Phase II (consolidates YES with other federal youth programs).
	2003-2004	Detailed design of Formative Interdepartmental evaluation of YES
Evaluation Scheduled	2004-2005	Implementation of Formative YES Evaluation
	2007-2008	Interdepartmental Summative Evaluation

FACT SHEET #2

National Literacy Program (2004-2005 Planned Spending: $29.3M)[a]	
Objectives	• To increase literacy opportunities and take-up, so that people improve their literacy skills. • To work towards making Canada's social, economic and political life more accessible to those with weak literacy skills.
Planned Results	• Increased public awareness and understanding of literacy issues • Improved information sharing and co-ordination • Increased evidence base and gap identification • Enhanced capacity of Secretariat partners to address literacy issues • The integration of literacy and plain language considerations into related policy and institutional life • More literacy opportunities for Canadians with low literacy skills
Partnerships	• Provinces and territories, non-governmental organizations, business, labour, voluntary sector, other government departments
Milestones for Achievement:	
Renewal Date	March 31, 2005
Develop Evaluation Framework	To be completed by September, 2004
Evaluation Performed	Evaluation Report completed January 2003
Evaluation Scheduled	Formative Evaluation in 2005-2006; Summative Evaluation in 2007-2008

a Includes planned spending announced in Budget 2003 for "Official Languages Plan" ($0.9M).

FACT SHEET #3 **National Homelessness Initiative (NHI) (2004-2005 Planned Spending: $169.1M)**	
Objectives	• To develop a comprehensive continuum of supports to help homeless Canadians move out of the cycle of homelessness and prevent those at-risk from falling into homelessness. This will be done by providing communities with the tools to develop a range of interventions to: stabilize the living arrangements of homeless individuals and families – encouraging self-sufficiency where possible; and prevent those at-risk from falling into homelessness. • To ensure sustainable capacity of communities to address homelessness by enhancing community leadership and broadening ownership – by the public, non-profit and private sectors – on the issue of homelessness in Canada.
Planned Results	By March 31, 2006, the NHI aims to achieve the following outcomes: • *Enhanced supports* and services available to meet the needs of homeless individuals and families and those at-risk of homelessness by facilitating integrated community responses to: help improve their living conditions; and help them access and maintain secure accommodation. • Increased knowledge and understanding of homelessness at the local, regional and national levels through: data collection; research; the review and assessment of the effectiveness of interventions; and support for the dissemination and sharing of this information. • Broader engagement of partners to address homelessness by strengthening partnerships and collaboration with: other federal departments; all orders of government; and the private and not-for-profit sectors.
Partnerships	• The complex nature of homelessness necessitates the involvement of a range of partners: no one player can address the issue alone. • Partnerships across government and the private and not for-profit sectors at the local, regional and national levels are essential to responding to homelessness and helping communities sustain their efforts. • Partnerships across the various sectors can: increase community access to resources, programs and funding; diversify the resource base available to communities; and create stronger linkages among existing programs for more sustainable solutions.
Milestones for Achievement:	
Renewal Date	March 31, 2006
Evaluation Performed	Formative Evaluation of the National Homelessness Initiative completed March 2003
Evaluation Scheduled	Summative Evaluation of the National Homelessness Initiative (for the period 2003-2006) scheduled for March 2006

FACT SHEET #4

Aboriginal Human Resources Development Strategy (AHRDS)
(2004-2005 Planned Spending: $243.2M)[a]

Objectives	To support Aboriginal organizations to develop and implement labour market, youth and child care programs that are designed to address the local and regional needs of Aboriginal people. This programming will: • assist Aboriginal individuals to prepare for, obtain and maintain employment, thereby resulting in savings to income support programs; • assist Aboriginal youth (a person normally from 15 to 30 years of age) in preparing for, obtaining and maintaining employment and in making a successful transition into the labour market, thereby resulting in increased employment; and • increase the supply of quality child care services in First Nations and Inuit communities, thereby raising the availability of distinct and diverse services in these communities towards a level comparable to that of the general population.
Expected Results and Outcomes [b]	Assist 58,000 Aboriginal clients, of whom 20,000 are expected to find and keep work or become self-employed, and approximately 7,000 will return to school. Approximately, 7,500 child care spaces will continue to be supported and occupied.
Partners	Under the AHRDS, HRSDC has signed 79 Aboriginal Human Resources Development Agreements (AHRDA) with Aboriginal organizations.
Milestones for Achievement:	
Renewal Date	April 1, 2005
Evaluation Performed	Phase I Review of the AHRDS is due to be released in the Winter of 2005. This Review examines the Aboriginal Human Resources Development Agreements in year four of their five year mandate (1999-2004). The scope of the Review covers AHRDS planning activities, partnerships, horizontal management, and capacity building.
Evaluation Scheduled	HRSDC, working closely with its partners, plans to carry out further review and evaluation of the Aboriginal Human Resources Development Agreements in the future, with the objective of developing a more comprehensive perspective on results achieved and lessons learned. Work on Phase II of the review is planned to begin in the fall of 2004.

a Resources of $22.5M announced in Budget 2004 for "Aboriginal Human Resources Development Strategy" are included in figure above.

b These results and outcomes are based on total program funding through the Consolidated Revenue Fund (CRF) and EI Part II. Specific results derived from the CRF funding only are unavailable.

FACT SHEET #5 **Aboriginal Skills and Employment Partnerships (ASEP) and Voisey's Bay (2004-2005 Planned Spending: $30.5M)**	
Objectives	• The overall objective of the ASEP initiative is sustainable employment for Aboriginal people leading to lasting benefits for Aboriginal communities, families and individuals. • The initiative aims to promote maximum employment for Aboriginal people on major economic developments through a collaborative partnership approach. • The Voisey's Bay initiative will provide Aboriginal people with the skills needed to take advantage of employment opportunities at the mine as well as opportunities related to any spin-off activities.
Expected Results and Outcomes	• Increased skills level in the Aboriginal workforce • Increased direct and indirect employment for Aboriginals across Canada • Decreased Aboriginal unemployment and dependency on social assistance • Improved education levels (i.e. literacy, numeracy, computer skills, post secondary certification) • Increased Aboriginal business opportunities • A more diversified workforce within communities
Partners	As a pilot for ASEP, HRSDC has helped develop a partnership between the Voisey's Bay Nickel Company, the Innu Nation, the Labrador Inuit Association, the Labrador Metis Nation and the Province of Newfoundland and Labrador for the implementation of programs and services to prepare Aboriginal people for long term jobs associated with the Voisey's Bay project. These groups have established a partnership entitled the Joint Voisey's Bay Employment and Training Authority (JETA). Each of the ASEP projects will involve several partners including the private sector, Aboriginal Organizations and the Province or Territory.
Milestones for Achievement:	
Renewal Date	Currently not applicable
Evaluation Performed	None to date
Evaluation Scheduled	Each ASEP project will have an evaluation framework, clearly outlining to all partners how HRSDC will evaluate the project; which data needs to be collected and the timeline for reporting on the data. The evaluation methodology will consist of environmental scans of communities and collection of baseline data before ASEP projects start, on-going review of ASEP monitoring data, surveys of ASEP clients, project and community case studies, informant interviews and focus groups. Annual interim reports will be completed, starting in year 2005-2006. The final evaluation report will be completed in 2008. Project and community case studies at the end of the 2nd and 4th year of the program will be completed, with a formative evaluation scheduled in the program's 2nd year and the summative evaluation in the final year. The evaluation process for Voisey's Bay has begun with JETA. A Memorandum of Understanding between HRSDC and JETA has been signed, outlining the evaluation framework. HRSDC entered into a contribution agreement with JETA in 2003 to deliver programming to assist the Aboriginal people of Labrador to obtain long term employment at the Voisey's Mine/Mill site when it is operational in 2006.

FACT SHEET #6

Foreign Credential Recognition (2004-2005 Planned Spending: $7.7M)	
Objectives	The ultimate goal of the Foreign Credential Recognition Program is to enhance labour market outcomes in targeted occupations and sectors of foreign trained individuals. The Program will focus on working towards the achievement of two broad, long-range objectives: • Reduced barriers to entry into the labour market; and • Improved ability of sectors/employers to assess, recognize and recruit foreign-trained individuals.
Planned Results	The Foreign Credential Recognition Program will continue to build on current partnerships with representatives in regulated occupations and Sector Councils representing non-regulated occupations toward the achievement of the following objective in the short-term: • Increased consensus and commitment on issues and potential solutions related to foreign credential recognition impacting on the labour market.
Partnerships	• Work bilaterally with interested provinces and territories to improve foreign credential supports (regulated and non-regulated professions) and work multi-laterally through F/P/T fora such as the Forum of Labour Market Ministers to develop systemic and consistent FCR processes (regulated). • Work with other government departments at the federal level to co-ordinate efforts with regard to foreign credential recognition. • Work in partnership with sector councils, regulatory bodies, professional associations and other organizations to advance the foreign credential recognition process.
Milestones for Achievement:	
Renewal Date	March 2009
Evaluation Performed	No formal evaluation as of this date.
Evaluation Scheduled	Summative Evaluation of Program in 2006-2007.

FACT SHEET #7

Sector Council Program (2004-2005 Planned Spending: $17.9M)	
Objectives	The ultimate goal of Sector Council Program is two-pronged; the Program will continue build on current partnerships and establish new relationships towards: • Ensuring that Canadians have access to, and can obtain the skills and knowledge required to participate in an ever-changing, skills-oriented labour market; and • Developing/fostering an efficient and effective functioning labour market in targeted sectors of the Canadian economy. The Program remains focused on working towards the achievement of four broad, long-range objectives: • Increased industry learning and skills development; • More informed and responsive learning system to industry needs; • Enhanced ability of industry to recruit, retain and address human resources issues; and • Reduced barriers to labour mobility.
Planned Results	The Sector Council Program will continue to build on current partnerships with Sector Councils toward the achievement of the following objectives in the short-term: • Enhanced collaboration, action and investment by industry; • Increased consensus and understanding of skills, occupational needs and labour market issues; • Increased availability and use of products and services to help industry address their human resources issues; and • Increased availability of products and mechanisms to facilitate labour market entry and career progression.
Partnerships	The Sector Council Program achieves results through sector councils (comprised of representatives from business, labour, education, government and other professional groups).
Milestones for Achievement:	
Renewal Date	March 2007
Evaluation Performed	No formal evaluation as of this date.
Evaluation Scheduled	The formative evaluation of the Sector Council Program is commencing and is expected to be completed by December 2006. Interim reports are anticipated August 2005 and March 2006. Summative Evaluation of Sector Partnerships in 2006-2007.

FACT SHEET #8

Official Language Minority Communities Support Fund (2004-2005 Planned Spending: $8.0M)

Objectives	• The Support Fund for Official Language Minority Communities is delivered under the authority of Section 6 of the *Department of Human Resources Development Act*, which provides the Minister with authority relating to the development of Canada's human resources to enhance employment, encourage equality and promote social inclusion. • The objective of the Support Fund is to ensure continuity of activities and funding for the organizations that foster the development of human resources, economic growth, and job creation and retention in official language minority communities.
Expected Results and Outcomes	**Short Term** • Continued viability of the infrastructures and networks as mechanisms for government supporting official language minority communities (OLMCs). • Improved knowledge of official language minority communities from community profiles; the information will be used to guide funding decisions, benchmarking and assessing progress and future evaluation. • Increased official language minority community capacity, at the organization and network levels, to produce community development plans and projects. • Through networking, promotion and communication, increased awareness and understanding among the national committee and the federal government departments that have signed the Memorandum of Understanding with the national committee about the issues of official language minority community development and approaches to strengthen the communities. • Increased capacity of the Secretariat and regional coordinators with Section 41 responsibilities to advise and support the funded committees. **Medium term** • Increased leverage, within federal government departments and agencies that have signed the Memorandum of Understanding and from external bodies, of financial and other support for official language minority communities for community development projects. • Federal departments and agencies taking into account the needs of OLMCs during the development and delivery of their policies and programs, particularly those of human resources and economic development. **Long term** • Critical mass of local human resources in official language minority communities capable of promoting and implementing their own development. • Increased diversity of funding bases for the national committees, the Regroupements de développement économique et d'employabilité and Community Economic Development and Employability Committees. • Increased economic and job growth in official language minority communities.

FACT SHEET #8 (Continued)	
Partners	HRSDC works closely with the National Committee for Canadian Francophonie Human Resources Development and the National Human Resources Development Committee for the English Linguistic Minority.
Milestones for Achievement:	
Renewal Date	Not applicable until TB approval of authorities and resources for the new Consolidated Revenue Fund Support Fund has been obtained.
Evaluation Performed	Formative evaluation has been completed and is in final stages of approval and publication. This evaluation examined the Support Fund provided as a Labour Market Partnerships (LMP) initiative under the Part II Employment Benefits and Support Measures (EBSM) of the *Employment Insurance Act*.
Evaluation Scheduled	An evaluation has not been scheduled for the new CRF funded program for Support Fund as Treasury Board approval of authorities and resources has not yet been obtained

FACT SHEET #9 **Older Workers Pilot Projects (OWPP)** **(2004-2005 Planned Spending: $5.0M)**	
Objectives	To test employability approaches for older workers by funding pilot projects designed to re-integrate displaced older workers into sustainable employment, or maintain in employment older workers threatened with displacement. This objective supports HRSDC's human resources investment priorities aimed at helping clientele with particular labour market needs and issues, broadening partnerships to enhance and integrate programming and focusing on prevention.
Expected Results and Outcomes	The main program outcomes will focus on enhanced employability and long term employment of older workers and the level to which the program helped them achieve greater employability and obtain and sustain employment. These projects will provide both orders of government with a better understanding of what works for this particular client group and how HRSDC and/or the provinces and territories might wish to proceed in advancing eventual policies and programs for older workers.
Partners	The OWPP Initiative is a federal-provincial/territorial initiative. Provincial and territorial governments include: Government of Newfoundland and Labrador; Government of Nova Scotia; Government of Prince Edward Island; Government of New Brunswick; Government of Quebec; Government of Manitoba; Government of Saskatchewan; Government of British Columbia; Government of the Yukon; Government of the Northwest Territories; and Government of Nunavut. (Ontario and Alberta are not participating in the Initiative)
Milestones for Achievement:	
Renewal Date	Program to end on May 20, 2005
Evaluation Performed	Evaluations of pilot projects that ended on or before March 31, 2004 are ongoing, with some evaluations nearing completion. For projects undertaken during the 2004-2005 fiscal year each participating jurisdiction will submit to HRSDC two employment outcome reports. The first will consist of a 30-day follow-up survey; the second will consist of a 12 month follow-up survey. These results will supplement the overall evaluation.
Evaluation Scheduled	Final evaluations for projects that ended on or before March 31, 2004, to be received by HRSDC by March 31, 2005. 30 day follow-up survey to be received by HRSDC by May 15, 2005. 12 month follow-up survey to be received by HRSDC by April 30, 2006.

Annex 5: Foundations (Conditional Grants)

Peter Gzowski Foundation for Literacy

Purpose of the Foundation	Amount and Timing of Funding Provided	Projected Use of Funds	Expected Results
The purpose of this foundation is to provide one time funding and a vehicle for corporations and private citizens, who supported Peter Gzowski's work in literacy, to make donations in his name.	$5 million on March 31, 2003.	Literacy activities which support the national coordination of the Peter Gzowski Golf Tournament for Literacy. Literacy activities which support the raising of funds and public awareness for literacy at the local level. Literacy activities that support the promotion of literacy and leverage funds for literacy throughout Canada.	• Increased public awareness of, and support for, literacy issues • Leveraged funds • Promotion of literacy and its importance • Literacy activities that support the promotion of literacy and leverage funds for literacy throughout Canada.

Frontier College Learning Foundation

Purpose of the Foundation	Amount and Timing of Funding Provided	Projected Use of Funds	Expected Results
Frontier College Learning Foundation provides financial support for the work of Frontier College. Frontier College is a Canada-wide, volunteer-based, literacy organization which teaches people to read and write and nurtures an environment favourable to lifelong learning. It reaches out to people wherever they are and responds to their particular learning needs.	$12 million on March 31, 2000.	The endowment assists Frontier College to increase the number of university chapters, the number of student tutors and the establishment of tutor-training partnerships with national youth servicing agencies in Canada.	The endowment is expected to result in the growth of Frontier College's presence and services across Canada which in turn results in increased access to their program.

The Canada Millennium Scholarship Foundation

The Budget Implementation Act, 1998, provides for the creation of the Canada Millennium Scholarship Foundation. The Act establishes that the Minister of Human Resources Development Canada (which has become Human Resources and Skills Development Canada) is responsible for tabling Foundation reports to Parliament, including the Foundation's annual report.

The endowment is managed in accordance with the Funding Agreement between the Foundation and the Government of Canada, as represented by the Ministers of Finance and Human Resources Development Canada (which has become Human Resources and Skills Development Canada).

For further information on the Foundation, see www.millenniumscholarships.ca.

Purpose of the Foundation	Amount and Timing of Funding Provided	Projected Use of Funds	Expected Results
To increase access to post-secondary education by granting scholarships to students who are in financial need and who demonstrate merit.	Created in 1998 as an autonomous body with a $2.5 billion endowment to administer scholarships to students for a period of ten years, starting in the year 2000.	Annually award bursaries averaging $3,000 to post-secondary students based on financial need.	Approximately 90,000 students with demonstrated financial need benefit from millennium bursaries annually.
		Distribute annual millennium entrance excellence awards, valued at $4,000 or $5,000 depending on the type of award, to students beginning post-secondary studies for the first time who demonstrate exceptional merit.	Over 900 post-secondary students benefit from millennium entrance excellence awards annually.
		Beginning in September 2003, distribute annual national in-course excellence awards, valued at $4,000 or $5,000 depending on the type of award, to upper-year post-secondary students.	Starting in 2003, up to 1,200 post-secondary students benefit from annual national in-course excellence awards.
		Undertake a research program into the determinants of access to higher education and the effect of current student financial assistance programs on students' behaviour.	Improve access to post-secondary education so that Canadians can acquire the skills needed to participate in a changing economy and society.

Canadian Council on Learning

As per the terms and conditions of the funding agreement governing the grant, the foundation will provide Human Resources and Skills Development Canada with an annual business plan and make public an annual report. The initial work of the Canadian Council on Learning will focus on learning outcomes in areas of federal jurisdiction, such as First Nations' education. The Council will develop collaborative relationships that build on and complement existing efforts and avoid duplication and will work in partnership with existing mechanisms, such as the Canadian Education Statistics Council. Expected long-term results are detailed below.

Purpose of the Foundation	Amount and Timing of Funding Provided	Projected Use of Funds	Expected Results
To promote and support evidence-based decision making in all areas of lifelong learning by informing Canadians regularly on Canada's progress on learning outcomes, and promoting knowledge and information exchange among learning partners.	The foundation received a grant of $85 million in March 2004 to cover activities for the fiscal years from 2004-2005 to 2008-2009.	Build a framework of indicators that measure learning outcomes across lifelong learning.	An integrated pan-Canadian set of indicators for reporting on outcomes across the continuum of lifelong learning.
		Fill key learning knowledge, information and data gaps.	Improved data and information on learning to address learning priorities.
		Prepare and disseminate learning information and reports.	Improved evidence-based decision making by users of learning information, including individual Canadians and learning system administrators, and improved learning outcomes for Canadians.
		Partner with existing organizations to improve knowledge exchange by building networks, and supporting effective practices and access to data and information.	Strengthened collaboration amongst organizations involved in learning information across Canada, greater use of effective practices by learning system decision makers and improved access to data and information.

Annex 6: Major Initiatives and/or Programs

The following annex provides a brief overview of the department's major programs and initiatives as well as a web address to which the reader may refer in order to obtain more information.

Programs and Initiatives
Strategic Outcome: ***Efficient and Effective Income Support and Labour Market Transitions***
Employment Insurance Benefits • Employment Insurance provides temporary financial assistance for unemployed Canadians while they look for work, as well as Canadians who are sick, pregnant or caring for a newborn or adopted child, or need to take a temporary absence from work to provide care or support to a gravely ill family member with a significant risk of death. Website: http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/ei.shtml
Employment Benefits and Support Measures (EBSM) and Labour Market Development Agreements (LMDA) • Part II of the *Employment Insurance Act* authorizes the design and implementation of Employment Benefits and Support Measures to help unemployed participants to prepare for, obtain and maintain employment and to support organizations, businesses and communities that provide employment assistance services. Website: http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/gc.shtml • Within the authority of the *Employment Insurance Act*, LMDAs have been signed with all provinces and territories with the exception of Ontario. Seven of these agreements are in the form of a transfer agreement under which five provinces and two territories have assumed responsibility for the design and delivery of provincial/territorial programs and services similar to EBSMs. HRSDC delivers EBSMs in four provinces and one territory under co-managed LMDAs, and in Ontario. Pan Canadian programs maintained under federal jurisdiction are available to address labour market activities and challenges that are national or multi-regional in scope. These activities are delivered under the authority of Treasury Board approved terms and conditions for EBSMs and for the LMDAs pursuant to section 63 of the *EI Act*. Website: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/h004_e.asp
Aboriginal Human Resources Development Strategy (AHRDS) • The AHRDS is designed to assist Aboriginal people to prepare for, find and keep employment and builds Aboriginal capacity for human resources development. The AHRDS integrates most of HRSDC's Aboriginal programming. Websites: http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/ARO.cfm http://www.socialunion.gc.ca/ecd_e.html http://www.hc-sc.gc.ca/english/media/releases/2002/2002_72bk.htm
Aboriginal Skills and Employment Partnerships (ASEP) • The ASEP is a nationally managed program geared to supporting collaboration between Aboriginal groups and the private sector and governments to ensure that Aboriginal people can participate in major economic opportunities. Website: http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/ARO.cfm

Programs and Initiatives
Youth Employment Strategy (YES) • The YES programs ensure that Canada's youth are well prepared to participate and succeed in today's changing labour market. This national strategy offers a broad range of initiatives under three programs: Skills Link, Summer Work Experience and Career Focus. Website: http://www.youth.gc.ca
Labour Market Adjustments and Official Language Minority Communities • **Official Language Minority Communities** – The Secretariat, Official Language Minority Communities (SOLMC) is responsible for the implementation of Part VII, Section 41 of the *Official Languages Act for HRSDC*. SOLMC also supports the Government's Action Plan on Official Languages by contributing to the integration of French Immigrants to the labour market and supporting future horizontal planning exercises. Website: http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/solmc.shtml • **Work Sharing** – Work Sharing (WS) is a voluntary program that enables employers to face temporary cutbacks and still avoid layoffs. The program is used when a reduction of the normal level of business activity is beyond the control of the employer and the employer is able to demonstrate that the business will be able to fully resume normal production levels at the end of the WS agreement. Website: http://www.hrsdc-rhdcc.gc.ca/en/epb/sid/cia/grants/ws/desc_ws.shtml
Strategic Outcome: ***Enhanced Competitiveness of Canadian Workplaces by Supporting Investment in and Recognition and Utilization of Skills***
Human Resources Partnerships (HRP) • HRP advances partnerships with industry and the learning system to ensure that Canadians have the skills and knowledge required for the workplace. HRP has three core activities: working with sector councils and on sectoral initiatives; developing and maintaining skills information; and supporting apprenticeship and labour mobility. Websites: *The Sector Council Program* http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/spi.shtml *National Occupation Classification (NOC)* http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/e/generic/welcome.shtml *Apprenticeship and Labour Mobility Initiatives* http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/almi.shtml
The Foreign Worker Program • The Foreign Worker Program seeks to improve the Canadian labour market by ensuring that qualified foreign workers are admitted to work in Canada for jobs or vacancies that cannot readily be filled by Canadians. Website: http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/fw.shtml
Labour Market Information (LMI) • LMI is a service that assists job seekers, people choosing a career, workers, career practitioners, employment service providers, employers and community development organizations in making labour market related decisions. Website: http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/lmi.shtml

Programs and Initiatives

Strategic Outcome:
Through Access to Learning, Canadians Can Participate Fully in a Knowledge-Based Economy and Society

Student Financial Assistance *(Canada Student Loans Program) (CSLP)*

- The CSLP promotes accessibility to post-secondary education for those with demonstrated financial need by lowering financial barriers through the provision of loans and grants.

Websites: http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/cxp-gxr.shtml
http://www.canlearn.ca

Canada Education Savings Grant (CESG)

- The CESG program encourages Canadians to save for the post-secondary education of children through Registered Education Savings Plans (RESPs).

Website: http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/cgs-gxr.shtml

National Literacy Program

- The National Literacy Secretariat works in partnership with the provinces and territories, other government departments, business and labour, the voluntary sector and non-governmental organizations to build capacity for literacy opportunities across Canada.

Website: http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/lxa-gxr.shtml

Learning Initiatives Program (LIP)

- The objective of Learning Initiatives is to support a lifelong learning culture and to support partnership initiatives that will contribute to the development of a more results-oriented, accessible, relevant and accountable learning system.

Website: http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/lxi-gxr.shtml

International Academic Mobility (IAM)

- The IAM program advances the development of international skills, knowledge and understanding among students and promotes academic cooperation and institutional linkages among colleges and universities.

Website: http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/iam.shtml

Office of Learning Technologies (OLT)

- OLT promotes and facilitates the development and evolution of Community Learning Networks (CLN) as key features of a community-based approach to learning opportunities through the use of existing network technologies and strong partnerships.

Website: http://www.hrsdc.gc.ca/en/hip/lld/olt/01_index.shtml

Strategic Outcome:
Safe, Healthy, Fair, Stable, Cooperative and Productive Workplaces

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS)

- The FMCS is responsible for providing dispute resolution and dispute prevention assistance to trade unions and employers under the jurisdiction of Part I (Industrial Relations) of the *Canada Labour Code*.

Website: http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/lp/fmcs/02About.shtml&hs=mxm

Programs and Initiatives
National Labour Operations • National Labour Operations ensures consistent and cost-effective implementation of Parts II (Occupational Health and Safety) and III (Labour Standards) of the *Canada Labour Code*, as well as the *Employment Equity Act*, Federal Contractors Program, *Fair Wages and Hours of Labour Act*, and the *Non-smokers' Health Act*. National Labour Operations is also responsible for administering the *Government Employees' Compensation Act* and the *Merchant Seamen Compensation Act*. National Labour Operations also administers Fire Protection Services on behalf of Treasury Board. Website: http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/labour.shtml **International Labour Affairs (ILA)** • International Labour Affairs works to defend and project Canadian values and interests by promoting respect for fundamental labour rights, negotiating and implementing innovative international labour agreements, and by representing Canadian interests in key international fora. Website: http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/business/cluster/category/ilaa.shtml **Workplace Policy and Information** • Workplace Policy and Information researches key workplace and labour law issues, develops policy options, and disseminates research findings and information key stakeholders. Website: Work-life Balance and Ageing Workforce http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/wnc-gxr.shtml
Strategic Outcome: ***Enhanced Community Capacity to Contribute to the Reduction of Homelessness***
The National Homelessness Initiative (NHI) • The NHI is a community-led initiative that engages all levels of government, community stakeholders and private and voluntary sector partners to work together to strengthen existing service capacity and to develop new community-based responses to homelessness that reflect local circumstances and assist homeless individuals and families in achieving and maintaining self-sufficiency. Website: http://www.homelessness.gc.ca/home/index_e.asp

Annex 7: Source of Respendable and Non-Respendable Revenue

Details of Respendable and Non-Respendable Revenue by Business Line

	Authority (Restated)[a]	Planned Spending		
(millions of dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Respendable Revenues [b]				
Employment Insurance Benefits	455.8	**480.6**	479.5	479.0
Employment Programs	124.3	**149.8**	146.6	149.2
Workplace Skills	37.6	**38.2**	38.2	38.2
Learning	15.1	**13.7**	13.7	13.7
Labour	73.7	**74.0**	76.0	79.0
Homelessness	0.0	**0.0**	0.0	0.0
Policy, Program and Service Delivery Support	178.1	**138.9**	138.6	138.6
Total Respendable Revenues	884.6	**895.2**	892.6	897.7
Non-respendable Revenues				
Employment Insurance Benefits - Recovery of Employee Benefit Plan (EBP) costs	65.9	**71.2**	70.9	70.9
Employment Programs - Recovery of EBP	10.7	**14.8**	14.4	11.6
Workplace Skills - Recovery of EBP	5.3	**5.4**	5.4	5.4
Learning				
Student loan recoveries	101.0	**107.5**	126.3	134.2
Set-offs of income tax refunds	51.3	**55.2**	64.4	67.6
Recovery of EBP	2.1	**2.2**	2.2	2.2
	154.4	**164.9**	192.9	204.0
Labour - Service Fees	1.8	**1.8**	1.8	1.8
Homelessness - Recovery of EBP	0.0	**0.0**	0.0	0.0
Policy, Program and Service Delivery Support Recovery of EBP	14.1	**14.9**	14.9	14.9
Total Non-Respendable Revenues	252.2	**273.0**	300.3	308.6

a Restated authority as a result of December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

b The respendable revenues include administrative costs recovered from the EI Account and CPP.

Annex 8: Net Cost of Programs for the Estimates Year

Financial Table Part I

Net Cost of Programs for the Estimates Year (TABLE PART I)

(millions of dollars)	Authority (Restated) [a] 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Budgetary Main Estimates [a]	3,001.0	**2,887.6**	2,845.5	2,738.9
Less: Respendable revenues [a]	(884.6)	**(894.2)**	(891.9)	(897.4)
Total Main Estimates [a]	2,116.4	**1,993.4**	1,953.6	1,841.5
Adjustments to Planned Spending [b]				
Budget 2003				
Foreign Credential Recognition	-	**8.8**	9.8	8.8
Official Languages Plan	-	**1.2**	1.5	1.4
Sub-Total Budget 2003	-	**10.0**	11.3	10.2
Budget 2004				
Canada Learning Bond	-	**85.0**	85.0	100.0
Enhancement to Canada Education Savings Grant	-	**20.0**	80.0	80.0
Easing transition to Post-Secondary School	-	-	45.0	48.0
Enhancing Student Loans	-	-	14.0	18.0
Canada Learning Bond (Administration)	-	**15.0**	15.0	10.0
Implementing new Workplace Skills Strategy	-	**5.0**	10.0	10.0
Foreign Credential Recognition	-	-	4.9	4.9
Aboriginal Human Resources Development Strategy	-	**25.0**	25.0	25.0
Sub-Total Budget 2004	-	**150.0**	278.9	295.9
Others				
Minority Official Languages Community	-	**9.0**	-	-
Minister's Salary & Car Allowance	-	-	0.1	0.1
Toronto Waterfront Revitalization	-	**115.7**	110.9	110.9
Canada's Action Plan Against Racism	-	**2.0**	-	-
Older Workers Pilot Projects Initiative	-	**5.5**	-	-
Employment Insurance Pilot Project	-	**0.1**	0.1	-
Sub-Total Others	-	**132.3**	111.1	111.0
Total Adjustments to Planned Spending [b]	-	**292.3**	401.3	417.1
	2,116.4	**2,285.7**	2,354.9	2,258.6
Non-Budgetary Main Estimates	1,526.1	**1,254.7**	1,052.2	807.0
Adjustments to Planned Spending [b]	(152.0)	-	78.0	85.0
	1,374.1	**1,254.7**	1,130.2	892.0
NET PLANNED SPENDING	3,490.5	**3,540.4**	3,485.1	3,150.6

a. The 2003-2004 figures reflect the restated authority as a result of December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

b. The adjustments for 2003-2004 represent the items approved through the Supplementary Estimates. The adjustments to the Planned Spending for 2004-2005, 2005-2006 and 2006-2007 reflect the impact of the Budget 2003 and Budget 2004 as well as approvals to date which are not included in the Main Estimates.

Financial Table Part II

Net Cost of Programs for the Estimates Year (TABLE PART II)

(millions of dollars)	Authority (Restated) [a] 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	2005-2006	2006-2007
NET PLANNED SPENDING (Total reported from Table-Part I)	3,490.5	**3,540.4**	3,485.1	3,150.6
Specified Purpose Accounts				
Employment Insurance	17,159.8 [b]	**17,344.2**	17,707.9	n/a [c]
Other Specified Purpose Accounts	58.4	**55.2**	52.0	n/a
Departmental Recoveries charged to the CPP	10.1	**9.3**	9.3	n/a
Departmental Employee Benefit Plan recoverable from EI Account and CPP	(96.3)	**(106.7)**	(106.0)	n/a
Total HRSDC Consolidated	20,622.5	**20,842.4**	21,148.3	
Less: Non-respendable Revenues [d]				
Student Loans recovery	101.0	**107.5**	126.3	
Set-offs of income tax refunds	51.3	**55.2**	64.4	
Others	1.8	**1.8**	1.8	
	154.1	**164.5**	192.5	
Plus: Services Received without Charge				
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and costs paid by Treasury Board Secretariat	11.8	**12.4**	12.1	
Salary and associated costs of legal services provided by the Department of Justice	4.4	**3.2**	3.3	
	16.2	**15.6**	15.4	
TOTAL NET DEPARTMENTAL COST	20,484.6	**20,693.5**	20,971.2	

Full Time Equivalents	13,910	**13,837**	13,691	12,961

a. The 2003-2004 figures reflect the restated authority as a result of December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

b. EI Benefits for 2003-2004 represent the Budget 2004 forecasts.

c. Forecasted expenditures for EI Benefits are available only for the planning years 2004-2005 and 2005-2006.

d. Non-Respendable Revenues: Revenues against Non-Budgetary or loans. These revenues exclude recoveries associated with the Employee Benefit Plan recoverable from EI Account and CPP.

Annex 9: Specified Purpose Accounts

Specified Purpose Accounts (SPA) are special categories of revenues and expenditures. They report transactions of certain accounts where enabling legislation requires that revenues be earmarked and that related payments and expenditures be charged against such revenues. The transactions of these accounts are to be accounted for separately.

HRSDC is responsible for the stewardship of three such accounts:

- the Employment Insurance (EI) Account;
- the Government Annuities Account; and
- the Civil Service Insurance Fund.

The EI Account is a consolidated SPA and is included in the financial reporting of the Government of Canada. Consolidated SPAs are used principally where the activities are similar in nature to departmental activities and the transactions do not represent liabilities to third parties but, in essence, constitute Government revenues and expenditures.

The Government Annuities Account is a consolidated SPA and is included in the financial reporting of the Government of Canada. It was established by the *Government Annuities Act*, and modified by the *Government Annuities Improvement Act*, which discontinued sales of annuities in 1975. The account is valued on an actuarial basis each year, with the deficit or surplus charged or credited to the Consolidated Revenue Fund.

The Civil Service Insurance Fund is a consolidated SPA and is included in the financial reporting of the Government of Canada. It was established by the *Civil Service Insurance Act*. Pursuant to subsection 16(3) of the *Civil Service Insurance Regulations*, the amount of actuarial deficits are transferred from the Consolidated Revenue Fund to the Civil Service Insurance Account in order to balance the assets and liabilities of the program.

Employment Insurance Account

Description

The Employment Insurance (EI) Account was established in the Accounts of Canada by the *Employment Insurance Act* (*EI Act*) to record all amounts received or paid out under that Act. The *EI Act* provides short-term financial relief and other assistance to eligible workers. The program covers all workers in an employer-employee relationship. Self-employed fishers are also included under special regulation of the *EI Act*. In 2002, 15.2 million Canadians contributed to the Program and 2.6 million received benefits.

Employment Insurance provides:

- **Income Benefits** under Part I of the *EI Act* as a temporary income replacement to claimants, including self-employed fishers, while they look for work. This includes work-sharing agreements for temporary work shortages to allow employees to receive pro-rated EI benefits while working for part of a week, thus avoiding layoffs. EI also provides four types of special benefits: maternity benefits, payable to biological mothers for work missed as a result of pregnancy and childbirth; parental benefits, payable to both biological and adoptive parents for the purpose of caring for a new born or adopted child; sickness benefits, payable to claimants who are too ill to work; and newly implemented compassionate care benefits, payable to claimants who provide care to a gravely ill or dying child, parent or spouse.

- **Employment Benefits and Support Measures** under Part II of the *EI Act* can be tailored to meet the needs of individuals and local circumstances. The Government of Canada has Labour Market Development Agreements with all provinces and territories with the exception of Ontario. These enable provincial and territorial governments to assume direct responsibility for the design and delivery of these benefits or to take part in co-management arrangements with the federal government.

Employers and workers pay all costs associated with EI through premiums. Benefits and administrative costs are paid out of the Consolidated Revenue Fund and charged to the EI Account. A surplus in the Account generates interest at a rate established by the Minister of Finance, which is currently set at 90% of the monthly average of the three-month Treasury bill rate.

Financial Summary

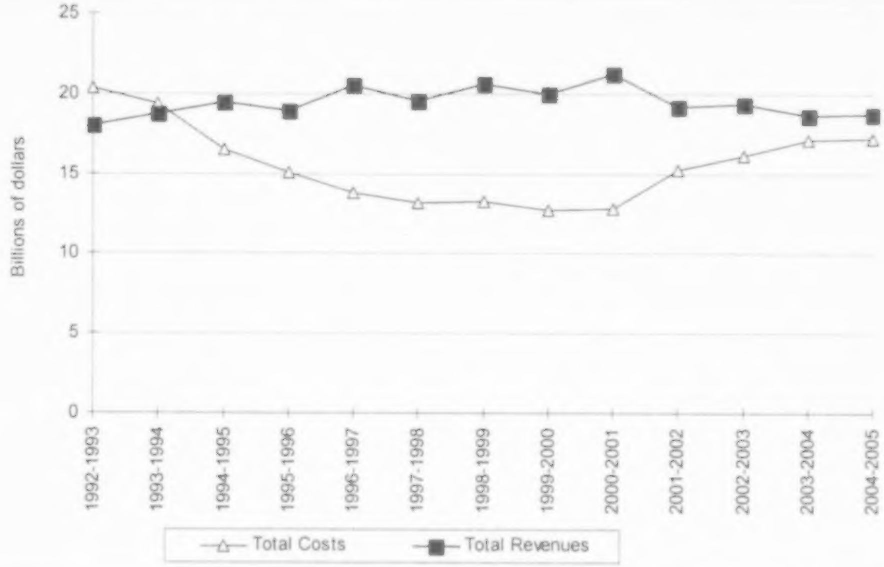
In 2004-2005, total revenues are expected to exceed total costs by $1.4 billion, which will increase the cumulative surplus to $47.2 billion as of March 31, 2005. The changes in benefits and premium are explained as follows:

- Benefits are expected to increase by 1.4% to $15.7 billion. This is due to a 2.5% expected increase in the average weekly benefits partially offset by a 1.4% expected decline in the number of beneficiaries; and

- Premium revenue is expected to decrease to $17.5 billion, as the reduction in premium rates to 1.98% in 2004 is partially offset by rising employment and earnings.

The following chart summarizes trends in total costs and revenues of the EI Account from 1992-1993 to 2004-2005.

EI Account – Cost and Revenues Trend



The table below summarizes the financial results for the EI Account from 2001-2002 to 2004-2005. In 2002-2003, the Government of Canada changed its basis of accounting from the modified accrual accounting to the full accrual basis of accounting. This change in accounting policy has been applied retroactively and the financial statements have been restated accordingly

EI Account – Summary

	Actual		Forecast	Planned Spending
(millions of dollars)	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Expenditures				
Benefits	13,694	14,501	15,505	**15,715**
Administrative Costs	1,476	1,519	1,571	**1,539**
Doubtful Accounts	73	81	84	**90**
Total Costs	15,242	16,101	17,160	**17,344**
Revenues				
Premium Revenue	17,999	18,243	17,887	**17,484**
Penalties	65	71	72	**74**
Interest	1,087	1,055	1,181	**1,165**
Total Revenues	19,152	19,369	19,140	**18,723**
Surplus				
Current Year	3,909	3,268	1,980	**1,379**
Cumulative	40,544	43,812	45,792	**47,171**

Note:

1. The EI premiums reported in the summary financial statements of the Government of Canada exclude the premium contributions made by the Government of Canada as an employer.
2. 2001-2002 figures have been re-stated to reflect changes in accounting policies in 2002-2003.
3. Totals may not add due to rounding.

Benefit Payments

Benefits in 2004-2005 are expected to reach $15.7 billion, consisting of $13.5 billion for Income Benefits and $2.2 billion for Employment Benefits and Support Measures.

Income Benefits

EI Income Benefits include regular, special, work sharing and fishers' benefits.[a] Major aspects of these benefits are as follows:

Regular Benefits

- **Amount of Work Required to Qualify for Benefits**
  - Most claimants require 420 to 700 hours of work during their qualifying period, regardless of whether from full-time or part-time work, or whether the work is with one employer or several. The exact number of hours required is called the "variable entrance requirement". It is determined by the rate of unemployment in a claimant's region at the time he or she applies for benefits. In general, the higher the rate of unemployment, the fewer hours of work required to qualify.
  - People who have just entered the labour market ("new entrants") and those returning to the labour force after an absence ("re-entrants") require 910 hours of work. However, if they worked at least 490 hours in the 12 months preceding the qualifying period, or received at least one week of maternity or parental benefits in the four years before that, they will be eligible under normal rules the following year.
  - Claimants who commit EI fraud are subject to higher entrance requirements. The degree of violation – minor, serious, very serious or repeat violation – increases the minimum number of hours required to establish a claim to 1.25, 1.5, 1.75 or 2 times the normal minimum hours of work required.
  - Analysis of the employed population indicates that access to EI remains high with 88% of individuals in paid employment being eligible for EI benefits.[b]
- **Determining the Benefit Rate and Entitlement**
  - Claimants for regular benefits may receive benefits for 14 to 45 weeks, depending upon their hours of insurable employment and the regional unemployment rate.
  - Claimants' weekly benefits are 55% of their average insurable earnings during the last 26 weeks. The average insurable earnings are based on the actual weeks of work, subject to a minimum 14 to 22 divisor that is tied to the regional rate of unemployment.
  - Claimants with a combined family income of less than $25,921 and who qualify for the Canada Child Tax Benefit (CCTB) receive a Family Supplement based upon:
    - The net family income;
    - The number of dependent children; and
    - The ages of those dependent children.

---

[a] For more details refer to the EI website at http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/employment_insurance.shtml

[b] For further information, see http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/eimar.shtml

- The benefit rate for claimants who receive a Family Supplement can be increased to a maximum of 80% of the claimant's average weekly insurable earnings. However, the actual weekly amount of benefits cannot exceed the maximum weekly rate noted below.
- The maximum weekly benefit rate stays at $413 (55% of the maximum weekly insurable earnings of $750). The Maximum Yearly Insurable Earnings (MYIE) remain at $39,000 until they are exceeded by 52 times the projected average weekly industrial wages.

Special Benefits

Claims for sickness, maternity, parental, or compassionate care benefits require 600 hours of work, and are not affected by the new entrant/re-entrant rule. All claimants may receive sickness benefits for up to 15 weeks. Parental benefits of 35 weeks are available for biological and adoptive parents in addition to the 15 weeks of maternity benefits available to biological mothers. Compassionate care benefits of 6 weeks are available for those providing care for a gravely ill or dying child, parent or spouse.

Work Sharing

Claimants may receive benefits while on work-sharing agreements. These agreements between HRSDC, employees and employers attempt to avoid temporary layoffs by combining partial EI benefits with reduced work weeks. They normally last from 6 to 26 weeks.

Fishers' Benefits

Fisher claims have a duration and benefit rate that depend on the earnings from fishing and the regional rate of unemployment. All fisher claims have a 31-week maximum qualifying period and a maximum entitlement of 26 weeks of benefits. These can be claimed from October 1st to June 15th for summer fishers' benefits and April 1st to December 15th for winter fishers' benefits.

Benefit rates for fisher claims are determined by a minimum of 14 to 22 divisor that depends on the regional rate of unemployment, not actual weeks worked.

Benefit Repayments

When the net annual income of EI claimants exceeds 1.25 times the maximum yearly insurable earnings ("the repayment threshold"), they have to repay the lesser of 30% ("the repayment rate") of the benefits received that make up the excess or 30% of the amount of regular or fishers benefits paid. This does not apply to claimants who did not receive EI regular or fishers benefits in the last 10 years, to recipients of special EI benefits nor to recipients of employment benefits.

EI Income Benefits – Expenditures

(millions of dollars)	Actual 2001-2002	Actual 2002-2003	Forecast 2003-2004	Planned Spending 2004-2005
Income Benefits				
Regular	8,555	8,676	9,453	**9,297**
Sickness	648	691	757	**786**
Maternity	848	845	893	**932**
Parental	1,311	1,880	1,968	**2,053**
Compassionate Care			48	**190**
Fishing	290	309	341	**363**
Work Sharing	48	23	24	**20**
Benefit Repayments	(99)	(100)	(103)	**(113)**
Total Income Benefits	11,602	12,325	13,381	**13,528**

Note:

Totals may not add due to rounding.

Factors Affecting Income Benefit

	Actual 2001-2002	Actual 2002-2003	Forecast 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	% change
Income Benefits ($ million)	11,602	12,325	13,381	**13,528**	1.1%
Average Monthly Beneficiaries (000's)	783	818	862	**850**	(1.4%)
Benefit Rate ($/week)	284	290	294	**301**	2.5%

Employment Benefits and Support Measures

The **Employment Benefits** include Skills Development, Job Creation Partnerships, Self-Employment and Targeted Wage Subsidies.

The **Support Measures** include Employment Assistance Services, Labour Market Partnerships and Research and Innovation.

Part II of the *EI Act* also authorizes the federal government to make payments to the governments of the provinces and territories for implementing programs similar to Employment Benefits and Support Measures. The planned federal contribution to provinces and territories (i.e., New Brunswick, Quebec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Northwest Territories and Nunavut) under transfer Labour Market Development Agreements is $892 million for 2004-2005.

The total planned spending for Employment Benefits and Support Measures in 2004-2005 is set at approximately $2.2 billion or 0.6% of the total estimated insurable earnings of $382.876 billion. This is below the 0.8% ceiling set under Section 78 of the *EI Act*.

Employment Benefits and Support Measures

(millions of dollars)	Actual 2001-2002	Actual 2002-2003	Forecast 2003-2004	Planned Spending[a] 2004-2005
Job Creation Partnerships	58	68	65	
Skills Development	453	436	418	
Self-Employment	82	93	89	
Targeted Wage Subsidies	44	44	42	
Employment Assistance	300	339	325	
Labour Market Partnerships	237	271	259	
Research & Innovation	26	34	32	
Total HRSDC Programs	1,199	1,284	1,230	**1,295**
Transfers to Provinces and Territories	893	893	894	**892**
Total	2,092	2,177	2,124	**2,187**

a Breakdown by component is not available, as spending will be guided by local labour market needs. Breakdown by provinces/territories is provided in the EI Part II – 2004-2005 Expenditure Plan.

Note:

1. 2001-2002 figures have been re-stated to reflect changes in accounting policies in 2002-2003.
2. Totals may not add due to rounding.

Premiums

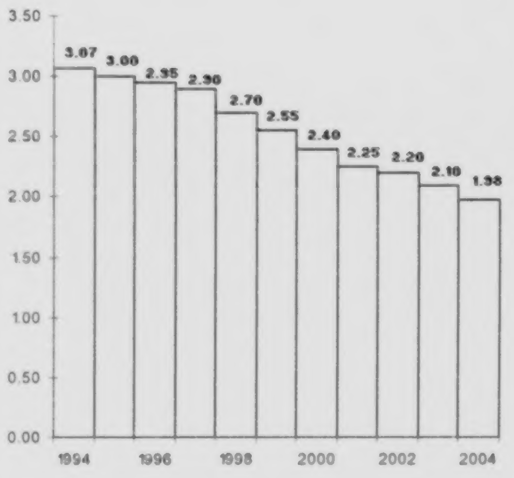
Premiums are collected from insured employees and their employers to cover the program costs over a business cycle, based on a yearly premium rate and employees' insurable earnings. The factors affecting the premiums are further explained below:

Premium Rate: As indicated in the chart, the premium rate has been gradually reduced from its peak level of 3.07% of insurable earnings in 1994 to 2.10% in 2003 and 1.98% in 2004, for employees. The corresponding employer rates at 1.4 times the employee rate are 2.94% for 2003 and 2.77% for 2004.

The government's objective on setting EI premium rates is to develop a more transparent and sustainable process. Budget 2003 launched public consultations on a new rate-setting regime for 2005 and beyond, the results of which the Government is currently reviewing. The summaries of these EI rate-setting consultations can be found on the Department of Finance website; http://www.fin.gc.ca/activty/consult/eirates_e.html. Legislation to implement the results of this process will be introduced in time to have the new regime in place for 2005.

For planning purposes, the premium revenue forecast for 2004-2005 is based on a premium rate of 1.98% for the employee and 2.77% for the employer in the first three months of 2005.

EMPLOYEE PREMIUM RATE TREND (% OF INSURABLE EARNINGS)



Maximum Yearly Insurable Earnings (MYIE): Premiums are paid on all employment earnings of insured employees up to the MYIE. Section 4 of the *EI Act* provides that the MYIE will be $39,000 until the projected value of the average weekly earnings in Canada times 52 exceeds that threshold. Thereafter, the MYIE will be set equal to such projected value times 52, rounded down to the nearest $100. For 2004, the projected value (times 52) was calculated to be $36,200 and, therefore, the MYIE was left at $39,000.[c]

Premium Reduction: Employers with qualified wage-loss insurance plans are entitled to premium reductions. They are required to share this reduction with their employees.[d]

Premium Refund:

- Workers with annual earnings of $2,000 or less can receive a refund of their EI premiums through the income tax system.
- EI premiums are refunded to employees when their insurable earnings are in excess of the maximum yearly insurable earnings.

Factors Affecting Premium Revenue

	Actual		Forecast	Planned Revenue	%
	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	Change
Fiscal Year Factors					
Premium Revenue ($ million)	17,999	18,243	17,887	**17,484**	(2.3%)
Total Insurable Earnings ($ million)	351,615	364,502	373,548	**382,876**	2.5%
	2001	**2002**	**2003**	**2004**	
Calendar Year Factors					
Employee Premium Rate[a] (% of insurable earnings)	2.25%	2.20%	2.10%	**1.98%**	(5.7%)
Maximum Insurable Earnings ($)	39,000	39,000	39,000	**39,000**	
Premium Reduction ($ million)	(515)	(513)	(527)	**(542)**	
Premium Refunds ($ million)					
Employee	(185)	(170)	(176)	**(169)**	
Employer (New Hires/Youth Hires)	(17)	(11)	-	-	

a The employers' portion is 1.4 times the employee rate.

Note:

1. The premium rate reduction from 2.10% to 1.98%, as set by Bill C-28 for the calendar year 2004, represents an ongoing annual savings to employers and employees of $9.7 billion in 2004, compared to the 1994 rate. The 5.7% reduction in premium rate should result in lower premium revenue in 2004-2005, as the total insurable earnings are expected to increase by 2.5%.
2. 2001-2002 figures have been re-stated to reflect changes in accounting policies in 2002-2003.

Interest Earned

Section 76 of the *EI Act* stipulates that the Minister of Finance may authorize the payment of interest on the balance in the Employment Insurance Account in accordance with such terms and conditions and at such rates as the Minister of Finance may establish, and the interest, which is currently set at 90% of the monthly average of the three-month Treasury bill rate, shall be credited to the Employment Insurance Account and charged to the Consolidated Revenue Fund. Interest is calculated monthly, based on the 30-day average of the daily balance in the Account.

c For further information, see http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/max2003.pdf
d For further information, see http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=en/cs/prp/010.shtml&hs=eyp

Effective July 1, 2002, interest is charged on overdue accounts receivable, caused through misrepresentation, in accordance with Treasury Board regulations. The interest rate used in this calculation is the average Bank of Canada discount rate for the previous month plus 3%.

Interest Earned

	Actual		Forecast	Planned Revenue
	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Sources				
Account Balance	1,087	1,036	1,151	**1,129**
Accounts Receivable	0	19	30	**36**
Total	1,087	1,055	1,181	**1,165**

Interest earned is expected to remain at $1.2 billion, as the decrease in the interest rate is offset by the higher cumulative surplus.

Administrative Costs

Section 77 of the *EI Act* specifies that the costs of administering the Act are to be charged to the EI Account. The charges to the Employment Insurance Account are solely those directly related to the program and administration expenses under the Employment Insurance Act.

The Minister of Human Resources and Skills Development is responsible for reporting on the EI Program to Parliament. However, the Canada Revenue Agency (CRA), which collects premiums and benefit repayments and provides decisions on insurability under the Act, shares the administration of the Program. The Department of Social Development, Treasury Board Secretariat and the Department of Justice all supply services that support management and delivery of programs under the *EI Act*.

The administrative costs that provincial and territorial governments incur to administer Employment Benefits and Support Measures under the Labour Market Development Agreements are also charged to the EI Account.

Administrative Costs

	Actual		Forecast	Planned Spending
(millions of dollars)	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Federal				
EI Income Benefits	464	484		
Premium Collection	107	103		
Service Delivery Support	347	380		
Corporate Services	303	300		
Human Resources Investment	173	165		
Subtotal	1,395	1,433	1,489	1,453
Provincial	91	91	92	92
Recovery	(10)	(5)	(10)	(6)
Total	1,476	1,519	1,571	1,539

Note:

Totals may not add due to rounding.

The $1,539 million in EI administrative costs represents the initial requirements for 2004-2005, which are $32 million less than the forecast for 2003-2004.

Government Annuities Account

This account was established by the *Government Annuities Act*, and modified by the *Government Annuities Improvement Act*, which discontinued sales of annuities in 1975. The account is valued on an actuarial basis each year, with the deficit charged or surplus credited to the Consolidated Revenue Fund.

The purpose of the *Government Annuities Act* was to assist Canadians to provide for their later years, by the purchase of Government annuities. The *Government Annuities Improvement Act* increased the rate of return and flexibility of Government annuity contracts.

Income consists of premiums received, funds reclaimed from the Consolidated Revenue Fund for previously untraceable annuitants, earned interest and any transfer needed to cover the actuarial deficit. Payments and other charges represent matured annuities, the commuted value of death benefits, premium refunds and withdrawals, and actuarial surpluses and unclaimed items transferred to non-tax revenues. The amounts of unclaimed annuities, related to untraceable annuitants, are transferred to non-tax revenues.

As of March 31, 2004, there were 3,558 outstanding deferred annuities, the last of which will come into payment around 2030.

Government Annuities Account - Receipts and Disbursements

	Actual			Planned Spending
(millions of dollars)	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Expenditures				
Actuarial Liabilities – Balance at beginning of year	**507.8**	**471.4**	**437.6**	**405.8**
Income	33.3	30.8	28.5	26.4
Payments and other charges	65.2	61.3	57.8	54.6
Excess of Payments and other charges over income for the year	31.9	30.5	29.3	28.2
Actuarial Surplus	4.5	3.3	2.5	1.9
Actuarial Liabilities – Balance at end of the year	**471.4**	**437.6**	**405.8**	**375.7**

Civil Service Insurance Fund

This account was established by the *Civil Service Insurance Act*, under which the Minister of Finance could contract with permanent employees in the public service for the payment of certain death benefits. No new contracts have been entered into since 1954 when the Supplementary Death Benefit Plan for the Public Service and Canadian Forces was introduced as part of the *Public Service Superannuation Act* and the *Canadian Forces Superannuation Act*, respectively. As of April 1997, the Department of Human Resources Development assumed the responsibility for the administration and the actuarial valuation of the *Civil Service Insurance Act*.

The number of policies in force as of March 31, 2004 was 1,653 and the average age of the policy holders was 85.6 years. Receipts and other credits consist of premiums and an amount (charged to expenditures) which is transferred from the Consolidated Revenue Fund in order to balance the assets and actuarial liabilities of the program. Payments and other charges consist of death benefits, settlement annuities paid to beneficiaries and premium refunds.

Pursuant to subsection 16(3) of the *Civil Service Insurance Regulations*, any deficit will be credited to the Account from the Consolidated Revenue Fund.

Civil Service Insurance Fund - Receipts and Disbursements

	Actual			Planned Spending
(millions of dollars)	2001-2002	2002-2003[a]	2003-2004	2004-2005
Revenue				
Opening Balance	8.0	7.7	7.5	7.1
Receipts and other credits	0.1	0.3	0.2	0.2
Payments and other charges	0.4	0.5	0.6	0.6
Excess of payments and other charges over income for the year	0.3	0.2	0.4	0.4
Closing Balance	7.7	7.5	7.1	6.7

[a] The receipts and other credits in 2002-2003 were increased to account for the balancing credit of $0.1 as of March 31, 2003 that was made.

Annex 10: Employment Insurance Part II - 2004-2005 Expenditure Plan[a]

Background

Part II of the *Employment Insurance (EI) Act* commits the federal government to work in concert with provinces and territories in designing and implementing active employment programs that would be more effective in helping unemployed Canadians integrate into the labour market. These programs are called Employment Benefits and Support Measures (EBSMs).

In accordance with the Government of Canada's 1996 offer to provinces and territories to enter into bilateral partnerships on labour market activities, Labour Market Development Agreements (LMDAs) have been concluded with nine provinces and the three territories. The LMDAs involve two types of arrangements:

- Co-management agreements where Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC), formerly Human Resources Development Canada, and the province or territory jointly assume responsibility for the planning and design of EBSMs, while HRSDC continues to deliver programs and services through its service delivery network. Such agreements have been concluded with Newfoundland and Labrador, Prince Edward Island, British Columbia and the Yukon. There is also a strategic partnership agreement that is a variation of co-management in Nova Scotia. Furthermore, HRSDC delivers EBSMs in Ontario where there is no LMDA.
- Transfer agreements where the province or territory assumes responsibility for the design and delivery of active employment programs similar to EBSMs. Such agreements have been concluded with New Brunswick, Quebec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, the Northwest Territories and Nunavut.

In addition to locally and regionally delivered EBSMs and similar programs, pan-Canadian activities that are national or multi-regional in scope or purpose are delivered by HRSDC in any of the provinces through EBSMs. Pan-Canadian activities include programming similar to EBSMs delivered by Aboriginal organizations under Aboriginal Human Resources Development Agreements.

Employment Benefits and Support Measures

The five Employment Benefits are:

- **Targeted Wage Subsidies** – to encourage employers to hire individuals whom they would not normally hire in the absence of a subsidy;
- **Self-Employment** – to help individuals to create jobs for themselves by starting a business;
- **Job Creation Partnerships** – to provide individuals with opportunities through which they can gain work experience which leads to on-going employment;
- **Skills Development** – to help individuals to obtain skills for employment, ranging from basic to advanced skills through direct assistance to individuals, and, where applicable, contributions to provinces/territories or provincially/territorially funded training institutions to cover costs not included in tuition fees; and
- **Targeted Earnings Supplements** – to encourage individuals to accept employment by offering them financial incentives.

[a] The following information is extracted from the approved Employment Insurance Expenditure Plan and does not reflect developments subsequent to the approval.

It should be noted that of the Employment Benefits listed above, Targeted Earnings Supplements has not yet been implemented. Pilot research projects were conducted to evaluate the effectiveness of Targeted Earnings Supplements but HRSDC has not yet arrived at a feasible design.

Eligibility to receive assistance under the Employment Benefits extends to persons who are insured participants as defined in Section 58 of the *EI Act*, i.e., active claimants and former claimants (individuals who have received regular benefits in the past three years or maternity or parental benefits in the past five years).

Part II of the legislation also authorizes the establishment of Support Measures in support of the National Employment Service. The three measures are:

- **Employment Assistance Services** – to assist organizations in the provision of employment services to unemployed persons;
- **Labour Market Partnerships** – to encourage and support employers, employee and/or employer associations and communities to improve their capacity for dealing with human resource requirements and implementing labour force adjustments; and
- **Research and Innovation** – to support activities which identify better ways of helping persons prepare for or keep employment and be productive participants in the labour force.

Financial Data

2004-2005 Employment Insurance Plan

(millions of dollars)	Base	Re-Investment	Total Plan
Newfoundland and Labrador	57.8	73.1	130.9
Nova Scotia	50.9	30.3	81.2
New Brunswick	50.1	42.1	92.2
Prince Edward Island	16.2	10.0	26.2
Quebec	348.1	248.1	596.2
Ontario	340.6	184.1	524.7
Manitoba	37.7	10.2	47.9
Saskatchewan	29.1	9.9	39.0
Alberta	74.3	35.9	110.2
Northwest Territories	2.0	1.6	3.5
Nunavut	1.7	1.0	2.6
British Columbia	139.6	151.7	291.3
Yukon	2.0	2.0	4.0
	1,150.0	800.0	1,950.0
Pan-Canadian Responsibilities[a]	237.2	0.0	237.2
Funds available for Employment Benefits and Support Measures	1,387.2	800.0	2,187.2

a. Funds earmarked for Pan-Canadian priorities, such as Aboriginal programming, youth programming, sectoral and innovations projects. The amount is net of $12.8M funds converted into HRSDC operating costs.

For 2004-2005, the EI Part II expenditure authority of $2.2 billion represents 0.57% of total estimated insurable earnings of $382.876 billion. This represents a lower level of expenditures than the 0.8% ceiling imposed under the Act, which is estimated at $3.06 billion.

Some of the savings from Part I income benefits generated by the EI reform are included in these funds to provide job opportunities and help Canadians get back to work more quickly. The amount of re-investment reached maturity at $800 million in 2000-2001.

Expected Results

An accountability framework has been developed that respects the legal responsibility of the Minister of Human Resources and Skills Development for the EI Account. Key indicators will measure both the short and long term outcomes of EBSMs.

It is expected that 393,000 active claimants and an estimated 75,000 former claimants will be assisted in 2004-2005. These estimates may change, depending on labour market conditions and agreements achieved with provinces and territories.

EBSM (EI Part II Activities)			
	Clients Employed/ Self-employed	**Unpaid Benefits ($M)**	**Active Claimants Assisted**
Targeted Results 2002-2003	200,828	$657.97M	295,272[a]
Actual Results 2002-2003	221,943[b]	$814.52M[b]	392,644[c]
Targeted Results 2003-2004	210,059	$752.09M	353,609
Forecasted Results 2003-2004	222,792	$851.94M	392,598
Anticipated Results 2004-2005	223,000	$852.00M	393,000

Note:

1. Exclusive of Employment Information Services and Pan-Canadian results.
2. The targeted results for Clients Employed and Unpaid Benefits for 2002-2003 and 2003-2004 are the totals as submitted by the regions, provinces and territories. However, the target for Active Claimants Served is the result of a combination of targets received from the regions plus 80% of Quebec's target for EI Clients Served. The Quebec agreement requires that the province report on the number of EI clients served.
3. Forecasted Results for 2003-2004 are based on historical data and the most current 2003-2004 data. As a result of SARS, BSE and issues surrounding softwood lumber, some jurisdictions used a conservative approach to target setting. Further, data capture continued to improve. As such, the forecasted results are higher than the targets submitted by provinces and territories.
4. The 2004-2005 Anticipated Results are national projections developed by NHQ (based on historical client and program data) that assume a pattern of results similar to that observed in the previous year. A further target setting exercise will be undertaken with provinces/territories and regions in March and April of 2004.

Explanation of Variances:

a. This number differs slightly from the 299,000 active clients served which appeared in the EI Expenditure Plan for 2003-2004. This is the result of a target submission from New Brunswick which represented 65% of all EI clients served. At the time of the 2003-2004 submission the target for New Brunswick was based on historical information which showed that 80% of EI clients served were active.

b. Actual results for "Employed" and "Unpaid Benefits" are higher than that which was targeted. This variance relates to robust labour market performance during the reporting period. In addition, some provinces used a conservative approach to target setting.

c. Active Claimants Served exceeded the established target as a result of an increase in the number of regular claims established when compared to the previous year. This increase relates to improved data capture and a change to Employment Group Services which acted to increase the number of active EI claimants served. In addition, some provinces used a conservative approach to target setting.

Of the thirteen formative evaluations scheduled to take place, twelve are completed. A formative/summative evaluation of the Nunavut LMDA is underway and planned for completion by fiscal 2004-2005. Summative evaluations of the LMDAs, which will provide reliable and valid information concerning a program's impacts and effectiveness, are near completion in three provinces, namely British Columbia, Newfoundland and Labrador, and Quebec (in Quebec, the province is leading the evaluation, in consultation with HRSDC). General findings of these studies will be published in the 2003 Employment Insurance Monitoring and Assessment Report. Summative evaluations are well underway in Ontario, Alberta, and Saskatchewan. Findings for these evaluations will be due in fiscal 2004-2005. The process will be launched in the Northwest Territories and the Yukon in early 2004. The remaining provinces/territories have begun early discussions and hope to have completed evaluations by 2005.

The Medium-Term Indicator (MTI) pilot project has completed a first phase in British Columbia. The MTI pilot is designed to test the feasibility of using operational data to monitor and report on EBSM effectiveness on an ongoing basis. Preliminary findings of this project will also be reported in the Monitoring and Assessment Report. A second pilot project has commenced in Alberta. This project continues to support the department's commitment to monitor and report upon the effectiveness of EBSM programs delivered under the LMDAs.

Annex 11: Loans (Non Budgetary)

Loans (Non Budgetary)

(millions of dollars)	Authority (Restated)[a] 2003-2004	Planned Spending[b] 2004-2005	2005-2006	2006-2007
Learning				
Loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act*	1,374.1	**1,254.7**	1,130.2	892.0
Total	1,374.1	**1,254.7**	1,130.2	892.0

a. Restated authority as a result of December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

b. The reduction in the planned spending for the loans is due to the impact of loan reimbursements from borrowers on the loan portfolio.

Annex 12: Consolidated Report on Canada Student Loans

In August 2000, the Canada Student Loans Program (CSLP) was shifted from the risk-shared financing arrangements that had been in place with financial institutions between 1995 and July 2000 to a direct student loan financing plan.[a]

This meant that the Program had to redesign the delivery mechanism in order to directly finance student loans. In the new arrangement, the Government of Canada provides the necessary funding to students and two service providers have contracts to administer the loans.

It also meant that the Program had to enter into interim contracts with the former risk-shared loan lenders in order to ensure uninterrupted delivery of federal student financial assistance until the Direct Loans program could be fully implemented. These contracts ended February 28, 2001.

Reporting Entity

The entity detailed in this report is the Canada Student Loans Program only and does not include departmental operations related to the delivery of the CSLP. Expenditures in the figures are primarily statutory in nature, made under the authority of the *Canada Student Loans Act* and the *Canada Student Financial Assistance Act*.

Basis of Accounting

The financial figures are prepared in accordance with accounting policies and concepts generally accepted in Canada and as reflected in the *Public Sector Accounting Handbook* of the Canadian Institute of Chartered Accountants.

Specific Accounting Policies

Revenues

Two sources of revenue are reported: interest revenue on Direct Loans and recoveries on Guaranteed and Put Back Loans. Government accounting practices require that recoveries from both sources be credited to the government's Consolidated Revenue Fund. They do not appear along with the expenditures in the CSLP accounts, but are reported separately in the financial statements of Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) and the Government.

- **Interest Revenue on Direct Loans** – Student borrowers are required to pay simple interest on their student loans once they leave full-time studies. At the time they leave school, students have the option of selecting a variable (prime + 2.5%) or fixed (prime + 5%) interest rate. The amounts in the figures represent the interest accrued on the outstanding balance of the government-owned Direct Loans. Borrowers continue to pay the interest accruing on the guaranteed and risk-shared loans directly to the private lender holding these loans.
- **Recoveries on Guaranteed Loans** – The government reimburses the private lenders for any loans issued prior to August 1, 1995 that go into default (i.e., lenders claim any amount of principal and interest not repaid in full). The amounts in the figures represent the recovery of principal and interest on these defaulted loans.
- **Recoveries on Put-back Loans** – Under the risk-shared agreements, the government will purchase from the participating financial institutions any loans issued between August 1, 1995 to July 31, 2000 that are in default of payments for at least twelve months after the period of study, that in aggregate, do not exceed 3% of the average monthly balance of the lender's outstanding student loans in

[a] For further information on the Canada Student Loans Program, see http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/cslp.shtml

repayments. The amount paid is set at 5% of the value of the loans in question. The recoveries amounts in the figures represent the recovery of principal and interest on these loans.

Canada Study Grants

Canada Study Grants improve access to post-secondary education by providing non-repayable financial assistance to post-secondary students with particularly high levels of need. Five types of grants are available to assist: (1) students with permanent disabilities in order to meet disability-related educational expenses (up to $8,000 annually); (2) students with dependants (up to $3,120 annually); (3) high-need part-time students (up to $1,200 annually); (4) women in certain fields of Ph.D. studies (up to $3,000 annually for up to three years); and (5) high-need students with permanent disabilities (up to $2,000 annually).

Collection Costs

These amounts represent the cost of using private collection agencies to collect defaulted Canada Student Loans. The loans being collected include: risk-shared and guaranteed loans that have gone into default and for which the government has reimbursed the private lender; and Direct Loans issued after July 31, 2000, that are returned to HRSDC by the third party service provider as having defaulted.

Interim Arrangements

As noted in the introduction to this section, interim contracts were entered into with the former risk-shared loan lenders to disburse full-time Direct Loans on the government's behalf until February 28, 2001. At that time, the government reimbursed the lenders 85% of the loan principal they had advanced during the interim period. The remaining 15% was reimbursed to the lenders later. These contracts also called for remuneration in the form of transaction fees and the interest on funds advanced on behalf of the government. Another contract was entered into with Canada Post for the delivery of Direct Loans to part-time students. The Interest Cost to Financial Institutions (Interim) and Transition fees to Financial Institutions (Interim) items identify the cost of these interim arrangements.

- **Interest Cost to Financial Institutions (Interim)** – This expense represents the interest costs, calculated at prime, paid by CSLP on a monthly basis to the lending institutions on the outstanding advances made to full-time students with Direct Loans.

- **Transition Fees to Financial Institutions (Interim)** – This expense represents the cost of transaction fees paid by CSLP during the interim period for each fully completed full-time loan made to the student by the participating lending institutions. Transition fees also include payments made to Canada Post for each fully completed part-time loan made during the interim period. The cost is calculated on the basis of certificates of eligibility negotiated by the student.

Service Bureau Costs

As of March 1, 2001, CSLP uses third party service providers to administer Direct Loans disbursement, in-study loan management and post-studies repayment activities. This item represents the cost associated with these contracted services.

Risk Premium

Risk premium represents part of the remuneration offered to lending institutions participating in the risk-shared program from August 1, 1995 to July 31, 2000. The risk premium was 5% of the value of loans being consolidated (normally the value of loans issued to students), being calculated and paid at the time students leave studies and go into repayment. In return, the lenders assumed risk associated with non-repayment of these loans.

Put-Back

Subject to the provisions of the contracts with lending institutions, the government will purchase from a lender the student loans that are in default of payment for at least twelve months and that, in aggregate, do not exceed 3% of the average monthly balance of the lender's outstanding student loans in repayments. The amount paid is set at 5% of the value of the loans in question. The figures also include any refund made to participating financial institutions on the recoveries.

Administrative Fees to Provinces and Territories

Pursuant to the *Canada Student Financial Assistance Act* (*CSFA Act*), the government has entered into arrangements with participating provinces and Yukon Territory to facilitate the administration of the CSLP. They administer the application and needs assessment activities associated with federal student financial assistance and in return they are paid an administrative fee.

In-Study Interest Borrowing Expense

The capital needed to issue the Direct Loans is raised through the Department of Finance's general financing activities. The cost of borrowing this capital is recorded in the Department of Finance's overall financing operations. The amounts in the figures represent the cost attributed to CSLP in support of Direct Loans while students are considered in study status.

In Repayment Interest Borrowing Expense

The capital needed to issue the Direct Loans is raised through the Department of Finance's general financing activities. The cost of borrowing this capital is recorded in the Department of Finance's overall financing operations. The amounts in the figures represent the cost of interest while students are in repayment of their Canada Student Loans.

In-Study Interest Subsidy

A central feature of federal student assistance is that student borrowers are not required to pay the interest on their student loans as long as they are in full-time study and, in the case of loans negotiated prior to August 1, 1993, for six months after the completion of studies. Under the guaranteed and risk-shared programs, the Government paid the interest to the lending institutions on behalf of the student.

Interest Relief

Assistance may be provided to cover loan interest for up to 54 months for borrowers who have difficulty repaying their loans. The shift from Guaranteed and Risk-Shared Loans to Direct Loans did not alter interest relief for loans in distress from the borrower's perspective; however, the method of recording associated costs changed. For loans issued prior to August 1, 2000, CSLP compensates lending institutions for lost interest equal to the accrued interest amount on loans under interest relief. For loans issued after August 1, 2000, an interest relief expense is recorded to offset the accrued interest on direct loans.

Debt Reduction in Repayment

Debt Reduction in Repayment (DRR) assists borrowers in severe financial hardship. DRR is a federal repayment assistance program through which the Government of Canada reduces a qualifying student's outstanding Canada Student Loans principal to an affordable amount after all other interest relief measures are exhausted. The maximum amount of the reduction is $10,000 or 50% of the loan principal, whichever is less. For loans issued prior to August 1, 2000, CSLP pays the lending institutions the amount of student debt principal reduced by the Government of Canada under DRR. For loans issued after August 1, 2000, the Government of Canada forgives a portion of the loan principal.

Claims Paid and Loans Forgiven

From the beginning of the program in 1964 until July 31, 1995, the Government fully guaranteed all loans issued to students by private lenders. The Government reimburses private lenders for any of these loans that go into default (i.e., lenders claim any amount of principal and interest not repaid in full, after which

the department of Social Development Canada's Collection Services will attempt to recover these amounts).[b] The risk-shared arrangements also permitted loans issued from August 1, 1995 to July 31, 2000 to be guaranteed under specific circumstances. This item represents the costs associated with loan guarantees.

Pursuant to the *Canada Student Loans Act* and the *Canada Student Financial Assistance Act*, the government incurs the full amount of the unpaid principal plus accrued interest in the event of the death of the borrower or if the borrower becomes permanently disabled and cannot repay the loan without undue hardship.

Bad Debt Expense

Under Direct Loans, the government owns the loans issued to students and must record them as assets. As a result, Generally Accepted Accounting Principles require a provision be made for potential future losses associated with these loans. The provision must be made in the year the loans are issued even though the losses may occur many years later. The amounts in the figures represent the annual expense against the provisions for Bad Debt and Debt Reduction in Repayment on Direct Loans.

Alternative Payments to Non-participating Provinces

Provinces and territories may choose not to participate in the CSLP. These provinces and territories receive an alternative payment to assist in the cost of delivering a similar student financial assistance program.

Commitments

As at March 31, 2004 the department had the following commitments for Service Provider contracts: $76.6 million. The current end date for the Service Provider contracts is February 28, 2005.

[b] An announcement was made on December 12, 2003 which split Human Resources Development Canada into two new departments – Human Resources and Skills Development Canada and Social Development Canada (SDC). It was subsequently determined that collection services would be shared between the two departments and housed in SDC.

Consolidated Canada Student Loans Programs – Financial Tables

Consolidated CSL Programs – Combined Programs

(millions of dollars)	Actual 2001-2002	Actual 2002-2003	Actual 2003-2004	Planned Spending[e] 2004-2005	Planned Spending[e] 2005-2006	Planned Spending[e] 2006-2007
Revenues						
Interest Revenue on Direct Loans	44.2	103.9	174.3	**226.8**	308.6	390.9
Recoveries on Guaranteed Loans	123.7	111.1	91.3	93.5	84.7	75.6
Recoveries on Put-Back Loans	4.2	7.7	9.6	12.5	16.3	21.4
Total Revenues	172.1	222.7	275.2	**332.8**	409.6	487.9
Expenses						
Transfer Payments						
Canada Study Grants	69.7	54.5	66.8	**79.8**	126.4	131.2
Total Transfer Payments	69.7	54.5	66.8	**79.8**	126.4	131.2
Loan Administration						
Collection Costs	14.3	12.8	13.4	**12.5**	13.7	14.5
Interim Arrangements						
- Interest Costs to Financial Institutions	13.7	0.0	0.0	**0.0**	0.0	0.0
- Transition Fees to Financial Institutions	0.3	0.0	0.0	**0.0**	0.0	0.0
Service Bureau Costs	27.9	41.2	41.0	**83.3**	104.0	127.3
Risk Premium	51.0	23.0	11.7	**10.6**	6.5	3.7
Put-Back	2.7	5.8	4.3	**13.0**	15.4	18.6
Administrative Fees to Provinces and Territories	9.0	8.4	8.8	**9.6**	15.6	15.6
Total Loan Administration Expenses	118.9	91.3	79.2	**129.0**	155.2	179.7
Cost of Government Support						
Benefits Provided to Students						
In-Study Interest Borrowing Expense (Class A)[a]	105.7	138.6	148.6	**163.9**	176.7	185.4
In Repayment Interest Borrowing Expense (Class B)[a]	12.7	41.3	68.1	**140.2**	189.2	239.9
In-Study Interest Subsidy	77.8	39.8	27.4	**14.1**	6.9	2.7
Interest Relief[b]	86.5	74.6	73.8	**54.4**	63.2	67.3
Debt Reduction in Repayment	4.2	7.4	10.7	**8.7**	9.8	11.1
Claims Paid & Loans Forgiven	76.0	40.7	34.8	**24.0**	16.1	11.5
Bad Debt Expense[c]						
Debt Reduction in Repayment Expense	10.6	10.8	11.5	**12.0**	12.1	12.0
Bad Debt Expense	171.4	175.7	193.3	**194.3**	195.0	194.0
Total Cost of Government Support Expenses	544.9	529.0	568.2	**611.6**	669.0	723.9
Total Expenses	733.5	674.7	714.2	**820.4**	950.6	1,034.8
Net Operating Results	561.4	451.9	439.0	**487.6**	541.0	546.9
Alternative Payments to Non-Participating Provinces[d]	144.9	76.0	244.8	**127.2**	132.9	137.2
Final Operating Results	706.3	527.9	683.8	**614.8**	673.9	684.1

a These costs are related to Canada Student Direct Loans but reported by the Department of Finance.

b The 2001-2002 and 2002-2003 actuals are restated to reflect the change of valuation accounting method of the Interest Relief allowance.

c This represents the annual expense against the Provisions for Bad Debt and Debt Reduction in Repayment as required under Accrual Accounting. The Bad Debt Expense figure for 2002-2003 has been revised (from $173.8M to $175.7M) to include the expense against the Provision on Outstanding Interest on Impaired Loans, which is in accordance with the Actuarial Report on CSLP.

d For 2003-2004, the total amount disbursed as Alternative Payments is $160.0M only. Starting in 2003-2004, the corresponding accrual ($84.8M) is now recorded at the departmental level instead, as in the past, being recorded centrally. This change in methodology explains the increase of the expenditure shown for that fiscal year.

e The 2005-06 and 2006-07 planned spending figures include the incremental costs related to the Budget 2004 announcements, which measures are expected to be effective August 1, 2005.

Consolidated CSL Programs – Risk Shared and Guaranteed Loans Only

(millions of dollars)	Actual 2001-2002	Actual 2002-2003	Actual 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Revenue						
Recoveries on Guaranteed Loans	123.7	111.1	91.3	**93.5**	84.7	75.6
Recoveries on Put-Back Loans	4.2	7.7	9.6	**12.5**	16.3	21.4
Total Revenues	127.9	118.8	100.9	**106.0**	101.0	97.0
Expenses						
Transfer Payments						
Canada Study Grants	N/A	N/A	N/A	**N/A**	N/A	N/A
Total Transfer Payments	0.0	0.0	0.0	**0.0**	0.0	0.0
Loan Administration						
Collection Costs	14.3	12.0	9.3	**9.0**	8.6	8.2
Risk Premium	51.0	23.0	11.7	**10.6**	6.5	3.7
Put-Back	2.7	5.8	4.3	**13.0**	15.4	18.6
Administrative Fees to Provinces and Territories	0.0	0.0	0.0	**0.0**	0.0	0.0
Total Loan Administration Expenses	68.0	40.8	25.3	**32.6**	30.5	30.5
Cost of Government Support						
Benefits Provided to Students						
In-Study Interest Subsidy	77.8	39.8	27.4	**14.1**	6.9	2.7
Interest Relief	85.6	65.3	53.8	**27.0**	20.4	12.2
Debt Reduction in Repayment	4.2	7.4	10.7	**8.7**	9.8	11.1
Claims Paid & Loans Forgiven	76.0	40.0	33.3	**21.4**	12.6	7.0
Total Cost of Government Support Expenses	243.6	152.6	125.2	**71.2**	49.7	33.0
Total Expenses	311.6	193.4	150.5	**103.8**	80.2	63.5
Net Statutory Operating Results	183.7	74.6	49.6	**(2.2)**	(20.8)	(33.5)
Alternative Payments to Non-Participating Provinces	110.0	0.0	0.0	**0.0**	0.0	0.0
Final Statutory Operating Results	293.7	74.6	49.6	**(2.2)**	(20.8)	(33.5)

Consolidated CSL Programs – Direct Loans Only

(millions of dollars)	Actual 2001-2002	Actual 2002-2003	Actual 2003-2004	Planned Spending[e] 2004-2005	Planned Spending[e] 2005-2006	Planned Spending[e] 2006-2007
Revenue						
Interest Revenue on Direct Loans	44.2	103.9	174.3	**226.8**	308.6	390.9
Total Revenue	44.2	103.9	174.3	**226.8**	308.6	390.9
Expenses						
Transfer Payments						
Canada Study Grants	69.7	54.5	66.8	**79.8**	126.4	131.2
Total Transfer Payments	69.7	54.5	66.8	79.8	126.4	131.2
Loan Administration						
Collection Costs	0.0	0.8	4.1	**3.5**	5.1	6.3
Interim Arrangements						
- Interest Costs to Financial Institutions	13.7	0.0	0.0	**0.0**	0.0	0.0
- Transition Fees to Financial Institutions	0.3	0.0	0.0	**0.0**	0.0	0.0
Service Bureau Costs	27.9	41.2	41.0	**83.3**	104.0	127.3
Administrative Fees to Provinces and Territories	9.0	8.4	8.8	**9.6**	15.6	15.6
Total Loan Administration Expenses	50.9	50.5	53.9	**96.4**	124.7	149.2
Cost of Government Support						
Benefits Provided to Students						
In-Study Interest Borrowing Expense (Class A)[a]	105.7	138.6	148.6	**163.9**	176.7	185.4
In Repayment Interest Borrowing Expense (Class B)[a]	12.7	41.3	68.1	**140.2**	189.2	239.9
Interest Relief[b]	0.9	9.3	20.0	**27.4**	42.8	55.1
Claim Payments and Loans Forgiven	-	0.7	1.5	**2.6**	3.5	4.5
Bad Debt Expense[c]						
Debt Reduction in Repayment Expense	10.6	10.8	11.5	**12.0**	12.1	12.0
Bad Debt Expense	171.4	175.7	193.3	**194.3**	195.0	194.0
Total Cost of Government Support Expenses	301.3	376.3	443.0	**540.4**	619.3	690.9
Total Expenses	421.9	481.3	563.7	**716.6**	870.4	971.3
Net Operating Results	377.7	377.4	389.4	**489.8**	561.8	580.4
Alternative Payments to Non-Participating Provinces[d]	34.9	76.0	244.8	**127.2**	132.9	137.2
Final Operating Results	412.6	453.4	634.2	**617.0**	694.7	717.6

a These costs are related to Canada Student Direct Loans but reported by the Department of Finance.

b The 2001-2002 and 2002-2003 actuals are restated to reflect the change of valuation accounting method of the Interest Relief allowance.

c This represents the annual expense against the Provisions for Bad Debt and Debt Reduction in Repayment as required under Accrual Accounting. The Bad Debt Expense figure for 2002-2003 has been revised (from $173.8M to $175.7M) to include the expense against the Provision on Outstanding Interest on Impaired Loans, which is in accordance with the Actuarial Report on CSLP.

d For 2003-2004, the total amount disbursed as Alternative Payments is $160.0M only. Starting in 2003-2004, the corresponding accrual ($84.8M) is now recorded at the departmental level instead, as in the past, being recorded centrally. This change in methodology explains the increase of the expenditure shown for that fiscal year.

e The 2005-2006 and 2006-2007 planned spending figures include the incremental costs related to the Budget 2004 announcements, which measures are expected to be effective August 1, 2005.

Annex 13: Major Regulatory Initiatives

Strategic Outcome: **Efficient and Effective Income Support and Labour Market Transitions**	
Regulations	**Planned Results**
Employment Insurance (EI) Regulation 89 - Social Insurance Number (SIN)	• By December 2004, an amendment to EI Regulation 89 to recognize the use of 900-series SIN for purposes of the payment of EI benefits to which claimants are legally entitled, despite being out of Canada.
Employment Insurance Regulations 79 and 85(2) -Appeals to Boards of Referees and to the Umpire	• By March 2005, an amendment to EI Regulations 79 and 85(2) to allow appeals to Boards of Referees and to the Umpire to be filed in locations other than the HRSDC local offices that issue the decision being appealed.
New EI Regulation 55.1 – PIPEDA and EI voluntary verification programs.	• By October 2004, an addition to the EI regulation to reflect the impact of PIPEDA on requests sent to employers for personal information on employees for purposes of EI voluntary verification programs.
EI Collection of Premiums Regulation 10 Impact of Tax Court decision in the case of an appellant, Ms. Mulvena on the insurability of payments under employer paid Supplemental Unemployment Benefit Plans (SUB).	• By March 2005, an amendment to EI Collection of Premiums Regulation 10 to more clearly state the, long-understood, exemption of employer SUB payments from earnings to be considered insurable earnings.
Modernization of Benefits and Obligations Act	• By March 2005, the EI Regulations will be amended so that parental benefits can be made available to common-law couples where one adopts the child of the other (step-parents adoptions) whether the couple are common-law partners of the opposite sex or same sex.

Strategic Outcome: **Through Access to Learning, Canadians Can Participate Fully in a Knowledge-Based Economy and Society**	
Regulations	**Planned Results**
Debt Reduction in Repayment Debt Reduction in Repayment (DRR) is a debt management measure which provides students who are experiencing long-term financial difficulty in repaying their student loans with a reduction in loan principal. The 2004 Federal Budget announced an increase in the total amount available for reduction under DRR from $20,000 to $26,000. Amendments to the *Canada Student Financial Assistance Regulations* and the *Canada Student Loans Regulations* are required to implement this announcement.	• To provide more assistance for borrowers who are experiencing exceptional long-term financial difficulties in repaying their student loans. • To coincide with increased loan limits announced in the 2004 Federal Budget.
Weekly Loan Limits The 2004 Federal Budget announced an increase in federal weekly loan limits under the Canada Student Loans Program, from the current $165 per week to $210 per week. An amendment to section 10 of the *Canada Student Financial Assistance Regulations* is required to implement this announcement.	• An increase in loan limits will decrease financial barriers to post-secondary study, respond to the rising costs of post-secondary education, help meet current unfunded financial need and help reduce reliance on costly private borrowing.
Canada Education Savings Grant The Canada Education Savings Grant is a 20% matching grant paid on education savings made in a registered education savings plan for a child under 18. The 2004 Federal Budget announced increases to the match rate on the first $500 of annual savings to 40% for low-income families and to 30% for middle income families. Amendments to *the Canada Education Savings Grant Regulations* are required to implement this announcement. They are likely to be combined with new regulations for the Canada Learning Bond (below).	• To strengthen assistance for low and middle income families that wish to save for their children's post-secondary education.
Canada Learning Bond The Canada Learning Bond is a new initiative announced in the 2004 Federal Budget which provides up to $2.000 of education savings over 16 years for low-income families. New regulations will be required to implement this announcement. They will likely be combined with the *Canada Education Savings Grant Regulations* above.	• To ensure a guaranteed source of savings for the post-secondary education of children from low-income families.

Regulations	Planned Results
New Canada Study Grant The 2004 Federal Budget announced that the Canada Student Loans Program would provide a new non-repayable grant for first-time, first-year students from low-income families who are entering post-secondary education. Regulatory amendments to Part VI of the *Canada Student Financial Assistance Regulations* are required in order to introduce this new grant.	• This grant will provide incentives for students from low-income families to participate in post-secondary education, decrease barriers to post-secondary studies, and offset the costs of tuition incurred in the first year of study. • This grant will also align post-secondary education policy with Canada's broader social policy via the provision of targeted assistance to students who need additional support.
Canada Study Grant for High-need Students with Permanent Disabilities The 2004 Federal Budget announced that the current Canada Study Grant for High-need Students with Permanent Disabilities will be replaced with a new up-front non-repayable access grant for post-secondary students with permanent disabilities. Regulatory amendments to the *Canada Student Financial Assistance Regulations* are required in order to introduce this new grant.	• The new access grant for post-secondary students with permanent disabilities will provide increased incentive to students with permanent disabilities to participate in post-secondary studies, decrease financial barriers, reduce reliance on student loans, and provide targeted assistance to those who need additional support.
Provincial Allocation Formula for Canada Study Grants Regulatory amendments to the *Canada Student Financial Assistance Regulations* are required to amend the provincial allocation formula for funding Canada Study Grants.	• Ensure that adequate funding is available to the provinces for the provision of Canada Study Grants to eligible students.
Harmonization Activities for Integration Agreements Regulatory amendments to the Canada Student Financial Assistance Regulations are required to harmonize across all loan regimes Permanent Disability Benefit criteria, recognition of provincial restrictions, providing more flexibility on time frames to confirm enrolment and adjusting the requirement for prescribed documents.	• These measures will assist in simplifying the administrative requirements for borrowers and will lead to a better understanding of their loan obligations and responsibilities.

Strategic Outcome: Safe, Healthy, Fair, Stable, Cooperative and Productive Workplaces	
Regulations	**Planned Results**
Canada Labour Code, Part II – *Canada Occupational Health and Safety Regulations* (COHSR). Violence in the Workplace: Regulations are being developed as a result of the September 2000 amendments to Part II.	This will fulfill the Labour Program's obligation to make regulations prescribing steps to prevent and protect against violence in the workplace.
Canada Labour Code, Part II – *Canada Occupational Health and Safety Regulations.* Prevention Program Regulations are being developed as a result of the September 2000 amendments to Part II.	This will fulfill the Labour Program's obligation to make regulations for a prescribed program for the prevention of hazards in the workplace.
Canada Labour Code, Part II – *Canada Occupational Health and Safety Regulations.* Ergonomics standards are being developed as a result of the September 2000 amendments to Part II.	This will fulfill the Labour Program's obligation to make regulations to prescribe ergonomics standards in workplaces.
Canada Labour Code, Part II – *Safety and Health Committees and Representatives Regulations.* Amending the existing regulations to bring them up to date with the September 2000 amendments to Part II.	This will bring the existing regulations up to date with the Code amendments pertaining to policy committees, training of health and safety committee members, and with the terminology of the amended Code.
Canada Labour Code, Part II – *Aviation Occupational Safety and Health Regulations.* Working in concert with Transport Canada to amend the existing regulations.	This will bring the existing regulations up to date with the COHSR and with current standards and work practices in the aviation industry.
Canada Labour Code, Part II – *Onboard Trains Occupational Safety and Health Regulations.* Working in concert with Transport Canada to amend the existing regulations.	This will bring the existing regulations up to date with the COHSR and with current standards and work practices in the rail industry.
Canada Labour Code, Part II – *Marine Occupational Safety and Health Regulations.* Working in concert with Transport Canada to amend the existing regulations.	This will bring the existing regulations up to date with the COHSR and with current standards and work practices in the marine industry.
Canada Labour Code, Part II – *Oil and Gas Occupational Safety and Health Regulations.* Working in concert with the National Energy Board to amend the existing regulations.	This will bring the existing regulations up to date with the COHSR and with current standards and work practices in the oil and gas industry.

Regulations	Planned Results
Employment Equity Act -- Employment Equity Regulations.	In the process of updating and making consequential changes that will: • update the census Metropolitan Areas to 2002 Statistics Canada publication; • update the National Occupational Classification to the 2001 codes; • introduce the North American Industry Classification System; and • make administrative and consequential changes (i.e. changing dates and department name).
Statutory Instrument: Minister of Labour will be asked to make a Ministerial Order pursuant to the *Personal Information Protection and Electronic Documents Act.*	Following the Ministerial Order amending Schedule 2 of that Act, a federally-regulated employer will be authorized to issue to employees a pay statement using electronic means.
Canada Labour Code, Part III – *Canada Labour Standards Regulations.*	Following the regulatory amendment, Bell Canada and Canadian Pacific Limited will have their own distinct lists of industrial establishments for the purpose of group termination.

Annex 14: Horizontal Initiatives

Human Resources and Skills Development Canada is the lead on the following horizontal initiatives. A Horizontal Results Database detailing each initiative is available at the following internet address: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_e.asp

- Aboriginal Human Resources Development Strategy
- Aboriginal Skills and Employment Partnership Program
- Youth Employment Strategy
- Labour Market Development Agreements
- Sector Council Program
- Foreign Credential Recognition
- Older Workers Pilot Projects Initiative
- Canada Student Loans Program
- National Literacy Program
- National Homelessness Initiative
- Service Canada
- Toronto Waterfront Revitalization Initiative

Website References

HRSDC Website
http://www.hrsdc-rhdcc.gc.ca

The Honourable Joseph Volpe, P.C., M.P.
Minister of Human Resources and Skills Development Canada
http://www1.hrsdc.gc.ca/menu/home.shtml

The Honourable Joseph Frank Fontana
Minister of Labour and Housing
http://www.pm.gc.ca/eng/bio.asp?id=29

The Honourable Claudette Bradshaw
Minister of State (Human Resources Development)
http://www.pm.gc.ca/eng/bio.asp?id=20

Acts and Regulations Governing Human Resources and Skills Development Canada and Social Development Canada
http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/as/contact/acts.shtml

HRSDC Overview

- Speech from the Throne, February 2, 2004
  http://www.news.gc.ca/cfmx/CCP/view/en/index.cfm?articleid=76349&categoryid=4
- The Budget Speech 2004
  http://www.fin.gc.ca/budget04/speech/speeche.htm
- Statistics Canada, The Daily, October 30, 2002
- HRSDC Programs and Services
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/ps.shtml
- About HRSDC
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/comm/hrsd/about_us.shtml

Efficient and Effective Income Support and Labour Market Transitions

- Employment Insurance Benefits
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/ei.shtml
- Employment Benefits and Support Measures
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/gc.shtml
- Labour Market Development Agreements
  http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/h004_e.asp
- Aboriginal Human Resources Development Strategy
  http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/ARO.cfm
  http://www.socialunion.gc.ca/ecd_e.html
  http://www.hc-sc.gc.ca/english/media/releases/2002/2002_72bk.htm
- Aboriginal Skills and Employment Partnerships
  http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/ARO.cfm
- Youth Employment Strategy
  http://www.youth.gc.ca
- Official Language Minority Communities
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/solmc.shtml
- Work Sharing
  http://www.hrsdc-rhdcc.gc.ca/en/epb/sid/cia/grants/ws/desc_ws.shtml

Enhanced Competitiveness of Canadian Workplaces by Supporting Investment in and Recognition and Utilization of Skills

- The Sector Council Program
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/spi.shtml
- National Occupation Classification
  http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/e/generic/welcome.shtml
- Apprenticeship and Labour Mobility Initiatives
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/almi.shtml
- The Foreign Worker Program
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/fw.shtml
- Labour Market Information
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/lmi.shtml

Through Access to Learning, Canadians Can Participate Fully in a Knowledge-Based Economy and Society

- Student Financial Assistance (Canada Student Loans Program)
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/cxp-gxr.shtml
  http://www.canlearn.ca
- Canada Education Savings Grant
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/cgs-gxr.shtml
- National Literacy Program
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/lxa-gxr.shtml
- Learning Initiatives Program
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/lxi-gxr.shtml
- International Academic Mobility
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/iam.shtml
- Office of Learning Technologies
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/hip/lld/olt/01_index.shtml

Safe, Healthy, Fair, Stable, Cooperative and Productive Workplaces

- The Federal Mediation and Conciliation Service
  http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/lp/fmcs/02About.shtml&hs=mxm
- National Labour Operations
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/labour.shtml
- International Labour Affairs
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/business/cluster/category/ilaa.shtml
- Work-life Balance and Ageing Workforce
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/wnc-gxr.shtml

Enhanced Community Capacity to Contribute to the Reduction of Homelessness

- The National Homelessness Initiative
  http://www.homelessness.gc.ca/home/index_e.asp

Questions and Public Enquiries

If you have questions about departmental programs and services, you may contact your nearest Human Resource Centre of Canada office listed in the Government of Canada pages of the telephone book or through the HRSDC website at http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/our_offices.shtml.

To obtain HRSDC publications, please contact the Public Enquiries Centre at http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/left_nav/publications.shtml

Index

A

Aboriginal 14, 19, 20, 22, 25, 29, 32, 37, 40, 47, 49, 50, 51, 52, 55, 56, 58, 59, 60, 64, 65, 74, 92, 93, 109, 110
Aboriginal Human Resources Development Strategy 20, 29, 49, 50, 51, 55, 59, 60, 64, 74, 109, 110
Aboriginal Skills and Employment Partnerships 29, 49, 51, 59, 65, 74, 110
Active Employment Measures 28, 36, 55

B

Budget 2004 19, 29, 30, 31, 32, 34, 47, 48, 60, 64, 79, 80, 101, 103
Business Lines 11,14,27, 28, 41, 43

C

Canada Education Savings Grant 15, 19, 31, 38, 47, 48, 52, 76, 105, 111
Canada Labour Code 15, 32, 38, 56, 76, 77, 107, 108
Canada Student Loans 12, 15, 19, 31, 38, 39, 47, 48, 50, 76, 97, 98, 99, 100, 101, 105, 106, 109, 111
Canada Study Grants 98, 106
Canadian Council on Learning 47, 49, 73
Civil Service Insurance Fund 46, 49, 81, 91
Communities 20,25,29,32,33,39,58,59,60,63,64,65, 74,75,93
Conditional Grants 49,71
Corporate Risks 22

E

Employment Benefits and Support Measures 28, 39, 51, 57, 69, 74, 82, 84, 86, 87, 89, 92, 110
Employment Equity Act 15, 77, 108
Employment Insurance Account 48, 49, 82, 88, 89
Employment Insurance Benefits 14, 20, 28, 36, 43, 74,110
Employment Insurance Part II 50, 92
Expenditure Profile 45, 46
Expenditure Review 21,22,25,27,54,55

F

Federal Mediation and Conciliation Service 52, 76, 111
Foundations 49, 71

G

Government Annuities Account 46, 49, 81, 90
Grants and Contributions 26,47,48,49,57,60

H

Health and Safety 77, 107
Homelessness 12, 14,15,20,24, 33, 39, 40, 43, 47,48,52, 56,58, 59, 77, 108,111
Horizontal Initiatives 50, 109

I

Income Support 28,36,64,74, 104, 110
International Academic Mobility 52, 76, 111

L

Labour , 10, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 32, 38, 39, 40, 43, 50, 51, 52, 55, 58, 59, 66, 69, 74, 75, 77, 82, 86, 89, 92, 93, 104, 107, 108, 109, 111
Labour Force 16, 17, 18,19,24,84,93
Labour Market Information 15,51, 75, 111
Labour Mobility 67,75, 111
Learning 15, 19, 31, 38, 39, 43, 47, 48, 52, 55, 58, 59, 71, 76, 105, 111

M

Major Regulatory Initiatives 50, 104
Management Practices 21, 23, 25
Mandate 11,14,20,22,27,35,40,54,55,64
Modernizing Services for Canadians 51

N

National Homelessness Initiative 24, 33, 39, 47, 48, 49, 50, 63, 77, 109, 111
National Literacy Program 49, 50, 58, 62, 76, 109, 111

O

Office of Learning Technologies 52, 76, 111
Official Language Minority Communities 29, 49, 51, 52, 60, 68, 75, 110
Official Languages 27,59, 60, 62, 75
Older Workers 17, 49, 50, 59, 70, 109
Organizational Effectiveness 20, 23, 27
Organizational Structure 44

P

Performance Measurement Framework 35
Peter Gzowski Foundation for Literacy 71
Plans and Priorities 20, 23
Policy, Program and Service Delivery Support 15, 34, 43

R

Risk 22, 26, 49, 54, 55, 98, 102

S

Sector Councils 15,30, 37,56, 66, 67,75
Service Delivery 11,12,14,53, 59, 60
Service Transformation 23, 25,54
Social Insurance Number 25, 26, 51, 104
Specified Purpose Accounts 49, 81
Strategic Outcomes 14, 23, 24,27,35,36,40,43,54
Students 19,38,72,76,97,98,99,100,105,106
Sustainable Development Strategy 40

T

Toronto Waterfront Revitalization Initiative 12, 41, 42, 47, 50, 60, 109
Transfer Payments 45, 49, 57, 58

W

Workplace Skills 15, 24,30, 37, 43, 56,58, 59, 60

Y

Youth 15, 28, 36, 49, 50, 51, 59, 61, 75, 109, 110
Youth Employment Strategy 15, 28, 49, 50, 51, 59, 61, 75, 109, 110

BUDGET DES DÉPENSES

Ressources humaines et développement des compétences Canada

Budget des dépenses 2004-2005

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le Budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2004

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès
des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS5

Téléphone : (613) 941-5995
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Internet : http://publications.gc.ca

No. de catalogue : BT31-2/2005-III-11
ISBN 0-660-62512-1

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Budget des dépenses 2004-2005

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé par :

L'honorable Joseph Volpe, C.P., député
Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences

L'honorable Joseph Frank Fontana, C.P., député
Ministre du Travail et du Logement

Je suis heureux de vous présenter le *Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005* ainsi que notre programme pour les années à venir.

Comme vous le savez, le gouvernement du Canada est déterminé à renforcer les assises sociales, à mettre en place une économie du XXI^e siècle et à prendre sa place sur la scène internationale. Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) joue un rôle important dans les efforts pour respecter les engagements du gouvernement en créant des occasions de perfectionnement, d'apprentissage et d'emploi de façon à favoriser l'essor économique des Canadiens et des Canadiennes, de leurs familles et de leurs collectivités.

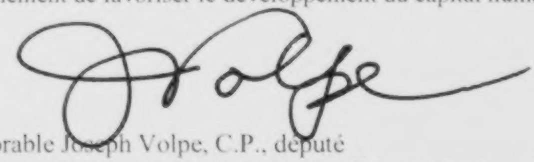
Ces efforts auront pour résultat une meilleure qualité de vie pour tous les Canadiens. RHDCC collabore avec les gouvernements provinciaux et territoriaux de même qu'avec les entreprises et les syndicats pour veiller à ce que les Canadiens aient la chance de perfectionner leurs compétences et de réussir.

Nous sommes conscients que nous devons faire le nécessaire afin de bâtir une culture de l'apprentissage continu. Un tel contexte fera en sorte que les Canadiens possèdent les compétences de base dont ils ont besoin, aient accès à des occasions d'apprentissage abordables, bénéficient d'un système d'apprentissage répondant à leurs besoins et à ceux de l'économie, et reçoivent l'information nécessaire pour faire des choix éclairés en matière d'apprentissage. Le gouvernement a déjà annoncé une série de mesures pour améliorer le Programme canadien de prêts aux étudiants et la Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE). Ces mesures visent à garantir que tous les Canadiens qui veulent apprendre ont la chance de le faire. Le gouvernement du Canada a également annoncé des améliorations à la SCEE qui permettront aux familles à faible revenu d'épargner en vue des études postsecondaires de leurs enfants. Qui plus est, il introduira le nouveau Bon d'études canadien, une mesure incitative qui aidera les familles à faible revenu à mettre de l'argent de côté pour les études de leurs enfants.

Le *Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005* démontre que RHDCC travaillera d'une manière stratégique afin de répondre aux besoins des Canadiens. Par exemple, nous améliorerons notre façon d'offrir nos services aux Canadiens, nous renouvellerons notre Stratégie de développement des ressources humaines autochtones; nous élaborerons un cadre sur l'acquisition de compétences en milieu de travail afin de renforcer le partenariat entre l'industrie, les employeurs et les travailleurs; et nous mettrons au point un cadre pancanadien en matière d'alphabétisation de même que des stratégies connexes. Nous remanierons les politiques et les programmes du gouvernement afin de tenir compte des véritables besoins des Canadiens.

Nous sommes également déterminés à améliorer continuellement notre façon d'administrer nos programmes. Ainsi, nous poursuivrons nos efforts pour renforcer la gestion et l'intendance financière de nos programmes de subventions et contributions. En outre, c'est cette année que nous déposerons au Parlement la législation ministérielle qui permettra d'établir le nouveau ministère.

Il ne s'agit que d'une partie des priorités soulignées dans ce rapport. Le Canada est un pays plus dynamique lorsque ses citoyens mettent pleinement à contribution leurs compétences et leurs talents au sein du marché du travail et de la société. À RHDCC, nous sommes fiers d'être unis dans notre volonté d'atteindre l'objectif du gouvernement de favoriser le développement du capital humain.



L'honorable Joseph Volpe, C.P., député
Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences

Il me fait plaisir de vous présenter notre ambitieux programme pour l'année à venir, surtout compte tenu de mes nouvelles responsabilités qui regroupent le Programme du travail, la Société canadienne d'hypothèques et de logement et l'Initiative nationale pour les sans-abri.

Le gouvernement du Canada a fait de l'aide aux sans-abri une de ses priorités et encourage les solutions pratiques d'inspiration locale. Il est d'ailleurs fortement en faveur de l'approche communautaire adoptée dans le cadre de l'Initiative nationale pour les sans-abri. Les partenariats permettent de renforcer la capacité des collectivités canadiennes à trouver des solutions durables à ce problème. Ensemble, tous les ordres de gouvernement, le secteur privé, les syndicats et les organisations non gouvernementales collaborent sur le plan local afin d'offrir une vaste gamme de services qui répondent aux besoins des sans-abri et des familles sans logement, de même qu'aux besoins des personnes susceptibles d'avoir des problèmes d'itinérance. Pour aider ces personnes à sortir du cercle de l'itinérance, nous misons sur une meilleure intégration des initiatives visant le logement et les sans-abri.

Le Programme du travail du gouvernement du Canada vise à favoriser la sécurité, l'équité, la santé, la stabilité et la coopération dans les milieux de travail, tant au Canada qu'à l'étranger. Nous poursuivrons nos efforts pour moderniser la législation du travail et explorer de nouvelles façons d'en améliorer l'administration afin de veiller à ce que les milieux de travail soient équitables, sécuritaires, sains, souples et productifs. Grâce au travail de nos conciliateurs et de nos médiateurs, nous continuerons à contribuer au bon fonctionnement du système de relations de travail en aidant les employeurs et les syndicats à mener à bien le processus de négociation collective. Nous continuerons également à faire preuve de leadership en réalisant des recherches sur les pratiques professionnelles et les questions relatives au travail. Le Programme du travail favorisera l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle grâce à la recherche et à la mise en commun de l'information; ces activités permettront de réduire les conflits entre le travail et la vie personnelle et contribueront à accroître la productivité. Par ailleurs, afin d'appuyer les engagements du gouvernement du Canada à l'égard des Autochtones, le Programme du travail veillera à élaborer une stratégie des affaires du travail autochtone.

Le gouvernement est aussi déterminé à faire en sorte que les avantages de la mondialisation des échanges soient répartis de manière plus équitable à l'échelle internationale. Pour ce faire, il faut pouvoir s'appuyer sur des institutions multilatérales qui fonctionnent bien et sur une meilleure collaboration entre les pays. De plus, les politiques économiques doivent être assorties de programmes sociaux plus efficaces pour lutter contre la faim, la pauvreté et la maladie, et pour contribuer à améliorer le niveau de vie dans les pays en développement.

L'automne dernier, au sein des Amériques, nous avons franchi une étape importante vers la concrétisation de cet engagement lorsque les ministres du Travail du Canada, du Brésil et du Mexique ont présenté un rapport. Celui-ci soulignait que l'intégration économique est essentielle pour l'avenir des travailleurs de l'hémisphère et que des politiques du travail modernes et efficaces sont d'une importance primordiale afin d'assurer le succès d'une économie mondiale.

Notre programme pour 2004-2005 est ambitieux. Nous sommes déterminés à améliorer la qualité de vie des Canadiens et des Canadiennes en misant sur les progrès réalisés à ce jour.

L'honorable Joseph Frank Fontana, C.P., député
Ministre du Travail et du Logement

Table des matières

Messages

Message du ministre
Déclaration de la direction 9

Survol de RHDCC

Notre mandat 11
Nos activités 14
Nos résultats stratégiques 14
Survol de la planification 16
Contexte démographique et économique 16
Contexte politique 20
Défis en matière de gestion 21
Risques à l'échelle de l'organisation 23
Plans et priorités par résultat stratégique 25
Introduction 25
Renouvellement des politiques et leadership en matière de programmes 26
Transformation du service 27
Renforcement des pratiques de gestion et examen des dépenses 28
Efficacité organisationnelle 29
Priorités détaillées par résultat stratégique :
- Soutien du revenu et transitions dans le marché du travail efficaces et efficients 31
- Compétitivité accrue des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences 34
- Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société 35
- Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération 36
- Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance 37
- Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle 38

Cadre de mesure du rendement 39
Développement durable 46
Responsabilités spéciales du ministre 47
Fiche technique – Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto 48

Organisation

Résultats stratégiques et secteurs d'activités 49

Responsabilisation – Structure organisationnelle 50

Dépenses prévues du Ministère 51
- Profil des dépenses prévues en 2004-2005 52
- Points financiers en relief 53

Annexes

Annexe 1 : Division des responsabilités de l'ancien Développement des ressources humaines Canada 57

Annexe 2 : Profil de risque de l'organisation et stratégies de redressement pour Ressources humaines et Développement des compétences Canada en 2004-2005 60

Annexe 3 : Sommaire des paiements de transfert 64

Annexe 4 : Détails sur les paiements de transfert 65
- Fiche technique 1 – Stratégie emploi jeunesse 68
- Fiche technique 2 – Programme national d'alphabétisation 69
- Fiche technique 3 – Initiative nationale pour les sans-abri 70
- Fiche technique 4 – Stratégie de développement des ressources humaines autochtones 71
- Fiche technique 5 – Partenariats pour les compétences et l'emploi des autochtones et projet de Voisey's Bay 72
- Fiche technique 6 – Reconnaissance des titres de compétences étrangers 73
- Fiche technique 7 – Programme des conseils sectoriels 74
- Fiche technique 8 – Fonds d'appui aux communautés minoritaires de langue officielle 75
- Fiche technique 9 – Projets pilotes pour travailleurs âgés 76

Annexe 5 : Fondations (subventions conditionnelles) 77
- La fondation Peter Gzowski 77
- Collège Frontière 77
- Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire 78
- Conseil canadien sur l'apprentissage 79

Annexe 6 : Principaux programmes ou initiatives 80

Annexe 7 : Détails des recettes disponibles et non disponibles 84

Annexe 8 : Coût net des programmes pour l'année budgétaire 85

Annexe 9 : Comptes à fins déterminées 87
- Compte d'assurance-emploi 88
- Compte des rentes sur l'État 96
- Fonds d'assurance de la fonction publique 97

Annexe 10 : Partie II de la Loi sur l'assurance-emploi 98

Annexe 11 : Prêts (non budgétaires) 102

Annexe 12 : Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants 103

Annexe 13 : Principales initiatives réglementaires 110

Annexe 14 : Initiatives horizontales 115

Adresses Web 116

Index 118

Déclaration de la direction

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2004-2005* de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Le document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncées dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005* :

- Il décrit fidèlement les plans et les priorités de l'organisation.
- Les données sur les dépenses prévues qu'il renferme respectent les consignes données dans le budget du ministre des Finances et par le Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Le document est complet et exact.
- Il se fonde sur de bons systèmes d'information et de gestion ministérielle.

La structure de rapport sur laquelle s'appuie le présent document a été approuvée par les ministres du Conseil du Trésor et sert de fondement en vertu duquel nous pouvons être tenus responsables des résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Wayne G. Wouters
Sous-ministre
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

le 25 août 2004
Date

Déclaration de la direction

Le 20 juillet 2004, le premier ministre a présenté son nouveau Cabinet, et notamment le ministre du Travail et du Logement. En plus des responsabilités liées au Travail et à la Société canadienne d'hypothèques et de logement, le ministre s'occupe de l'Initiative nationale pour les sans-abri.

Les plans, les priorités, les dépenses prévues et les indicateurs de rendement à l'appui du Programme du travail et de l'Initiative nationale pour les sans-abri sont présentés dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005 de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Maryantonett Flumian

Maryantonett Flumian
Sous-ministre déléguée et sous-ministre du Travail

25 août, 2004
Date

SURVOL DE RHDCC

Notre mandat

Le 12 décembre 2003, le gouvernement du Canada a procédé à une restructuration de ses ministères en vue de la réalisation de progrès concrets sur trois principaux fronts :

- renforcer les assises sociales du Canada;
- bâtir une économie du XXI^e^ siècle; et
- bien établir le rôle du Canada dans le monde.

Dans le cadre de cette réorganisation, le premier ministre a annoncé la création des ministères de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) et de Développement social Canada (DSC) à la suite du démantèlement de l'ancien ministère Développement des ressources humaines Canada (DRHC)[1].

La vision de RHDCC consiste à bâtir un pays où chacun des citoyens a la possibilité d'apprendre et de contribuer au succès du Canada en participant pleinement à un marché du travail efficace et efficient. RHDCC a pour mission d'élever le niveau de vie et la qualité de vie de tous les Canadiens en faisant la promotion du développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et mobile et d'un marché du travail efficient et inclusif, ce qui veut dire que le Ministère joue un rôle clé en contribuant à bâtir une économie du XXI^e^ siècle pour le Canada *et* en renforçant les assises sociales du Canada. Le schéma 1 illustre la vision et la mission de RHDCC ainsi que ses secteurs d'activités et les résultats stratégiques que le Ministère a établis.

Le Ministère contribue à l'atteinte de ces deux objectifs en soutenant le développement du capital humain, en améliorant l'accès aux études postsecondaires, en soutenant le perfectionnement des compétences en milieu de travail et en encourageant les Canadiens à s'engager sur la voie de l'apprentissage continu. Le Ministère s'efforce d'améliorer la capacité des collectivités canadiennes de lutter contre l'itinérance. Il fait également la promotion d'un milieu de travail sûr, sain, équitable, stable, coopératif et productif. RHDCC prend aussi des mesures afin de moderniser la façon dont les prestations et les services sont offerts, en vue d'améliorer la capacité du gouvernement de joindre, de mettre à contribution et de servir les Canadiens.

Les bonnes relations avec les provinces et les territoires font partie intégrante du mandat de RHDCC. Le Ministère collabore étroitement avec les provinces et les territoires sur les questions relatives à l'apprentissage, à l'itinérance, au marché du travail et au milieu de travail.

Dans le cadre de son mandat, RHDCC veille à ce que le réseau national de services en personne appuie l'exécution de ses programmes et services et de ceux de Développement social Canada, de même que de Service Canada. Dans le cadre de ce réseau régional, RHDCC est responsable de la gestion de 105 centres de traitement de l'assurance-emploi et de 11 centres de traitement des Programmes de la sécurité du revenu qui sont gérés par l'entremise d'une entente avec

[1] L'annexe 1 présente les détails de la répartition des programmes, des services et des activités de l'ancien ministère DRHC aux nouveaux ministères Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada.

Développement social Canada. Ces centres font partie du mode de prestation de services par courrier. Le réseau de centres d'appels et les services en ligne de Développement social Canada soutiennent l'exécution des programmes de RHDCC, notamment l'assurance-emploi et le Programme canadien de prêts aux étudiants, ainsi que des siens. Ce modèle de prestation de services communs fait en sorte que les Canadiens reçoivent des services en personne homogènes, à partir d'un guichet unique, en ce qui a trait aux services locaux et aux prestations, et permet de maximiser l'efficacité par rapport aux coûts et de tirer le maximum des ressources des deux ministères.

Le 8 mars 2004, il a été décrété que le ministre Volpe serait responsable de l'initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.

Finalement, le 20 juillet 2004, le premier ministre a présenté son nouveau Cabinet, notamment le ministre du Travail et du Logement. En plus des responsabilités liées au Programmes du travail et aux programmes pour les sans-abri, le ministre est responsable de la Société canadienne d'hypothèques et de logement.

Schéma 1

Le mandat de RHDCC

VISION

Un pays où chacun des citoyens a la possibilité d'apprendre et de contribuer au succès du Canada en participant pleinement à un marché du travail efficace et efficient.

MISSION

Élever le niveau de vie et la qualité de vie de tous les Canadiens et de toutes les Canadiennes en faisant la promotion du développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et mobile, ainsi que d'un marché du travail efficient et inclusif.

Secteurs d'activité

Prestations d'assurance-emploi	Programmes d'emploi	Milieu de travail	Apprentissage	Travail	Sans-abri	Politique, programme et soutien à la prestation des services
Programmes						
Prestations Traitement des demandes Appels Enquêtes et contrôle Maintien et amélioration des opérations et des programmes	Prestations d'emploi et mesures de soutien Ententes sur le développement du marché du travail Stratégie de développement des ressources humaines autochtones Partenariats sur les compétences et l'emploi des autochtones Stratégie emploi jeunesse Adaptation au marché du travail et communautés minoritaires de langue officielle	Conseils sectoriels Apprentissage Compétences essentielles Reconnaissance des titres de compétences étrangers Classification nationale des professions Programme des travailleurs étrangers Placement Information sur le marché du travail	Aide financière aux étudiants Subvention canadienne pour l'épargne-études Secrétariat national à l'alphabétisation Programme des initiatives d'apprentissage Mobilité académique internationale Bureau des technologies d'apprentissage	Service fédéral de médiation et de conciliation Opérations nationales du travail Affaires inter-gouvernementales Affaires internationales du travail Recherche et analyse de l'information sur les lieux de travail	Initiative de partenariats en action communautaire Autochtones sans abri en milieu urbain Programme de recherche national Fonds régional d'aide aux sans-abri Système d'information sur les personnes et les familles sans abri Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri	Prestation des programmes et services régionaux et locaux Politique stratégique et Planification Communication
Résultats						
Soutien du revenu et transitions dans le marché du travail efficaces et efficients.		Compétitivité accrue des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences.	Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société.	Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération.	Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance.	Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle.

Schéma 1

Le mandat de RHDCC

VISION

Un pays où chacun des citoyens a la possibilité d'apprendre et de contribuer au succès du Canada en participant pleinement à un marché du travail efficace et efficient.

MISSION

Élever le niveau de vie et la qualité de vie de tous les Canadiens et de toutes les Canadiennes en faisant la promotion du développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et mobile, ainsi que d'un marché du travail efficient et inclusif.

	Prestations d'assurance-emploi	Programmes d'emploi	Milieu de travail	Apprentissage	Travail	Sans-abri	Politique, programme et soutien à la prestation des services
Secteurs d'activité	Prestations d'assurance-emploi	Programmes d'emploi	Milieu de travail	Apprentissage	Travail	Sans-abri	Politique, programme et soutien à la prestation des services
Programmes	Prestations Traitement des demandes Appels Enquêtes et contrôle Maintien et amélioration des opérations et des programmes	Prestations d'emploi et mesures de soutien Ententes sur le développement du marché du travail Stratégie de développement des ressources humaines autochtones Partenariats sur les compétences et l'emploi des autochtones Stratégie emploi jeunesse Adaptation au marché du travail et communautés minoritaires de langue officielle	Conseils sectoriels Apprentissage Compétences essentielles Reconnaissance des titres de compétences étrangers Classification nationale des professions Programme des travailleurs étrangers Placement Information sur le marché du travail	Aide financière aux étudiants Subvention canadienne pour l'épargne-études Secrétariat national à l'alphabétisation Programme des initiatives d'apprentissage Mobilité académique internationale Bureau des technologies d'apprentissage	Service fédéral de médiation et de conciliation Opérations nationales du travail Affaires inter-gouvernementales Affaires internationales du travail Recherche et analyse de l'information sur les lieux de travail	Initiative de partenariats en action communautaire Autochtones sans abri en milieu urbain Programme de recherche national Fonds régional d'aide aux sans-abri Système d'information sur les personnes et les familles sans abri Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri	Prestation des programmes et services régionaux et locaux Politique stratégique et Planification Communication
Résultats	Soutien du revenu et transitions dans le marché du travail efficaces et efficients.		Compétitivité accrue des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences.	Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société.	Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération.	Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance.	Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle.

Nos activités

RHDCC est un ministère de grande envergure. Il compte plus de 14 000 employés et gère des dépenses de plus de 20 milliards de dollars au profit des Canadiens. L'annexe 6 présente un aperçu des programmes et services offerts par le Ministère.

La responsabilité de RHDCC se rapportant à la prestation de services directs aux Canadiens se fonde sur un réseau de services en personne d'environ 320 Centres de ressources humaines du Canada (CRHC), ainsi que sur des bureaux régionaux dans chacune des provinces. En outre, RHDCC est responsable de l'exploitation de Service Canada, le réseau de centres de services en personne à guichet unique du gouvernement du Canada. À l'été 2004, le réseau Service Canada comprendra 76 centres d'accès dans tout le Canada, dont 73 seront gérés directement par RHDCC et trois par le ministère du Patrimoine canadien. Des 73 centres gérés par RHDCC, 66 sont situés dans des CRHC, et sept sont exploités à partir des locaux d'organismes tiers.

Nos résultats stratégiques

RHDCC a élaboré de nouveaux résultats stratégiques. Ces résultats stratégiques tiennent compte des objectifs qu'entend atteindre le Ministère par l'entremise de son vaste éventail de programmes et dans le cadre du réseau de prestation de services du gouvernement du Canada. Les résultats stratégiques fournissent la structure de présentation de rapport et le cadre pour l'élaboration de mesures du rendement du Ministère. Les résultats stratégiques du Ministère sont les suivants :

- Soutien du revenu et transitions dans le marché du travail efficaces et efficients;
- Compétitivité accrue des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences;
- Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société;
- Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération;
- Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance; et
- Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle.

RHDCC s'appuie sur les nouveaux secteurs d'activités suivants pour remplir son mandat et obtenir les résultats stratégiques qu'il vise :

Prestations d'assurance-emploi – Ce secteur fournit un soutien du revenu temporaire aux Canadiens sans emploi qui y sont admissibles en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* pendant qu'ils cherchent du travail, en plus d'aider les familles à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales durant les périodes de chômage provoquées par une maladie, une grossesse, un congé parental ou des soins à prodiguer à un proche gravement malade ou mourant.

Programmes d'emploi – Ce secteur aide les participants sans emploi à se préparer à travailler, à obtenir et à conserver un emploi. Certains programmes d'emploi (ceux financés en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*) sont exécutés dans le cadre d'Ententes sur le

développement du marché du travail avec les provinces et les territoires (cinq ententes sont cogérées, sept autres sont entièrement dévolues; aucune entente n'a été conclue avec l'Ontario) de même qu'avec des partenaires autochtones en vertu de 79 Ententes de développement des ressources humaines autochtones, ainsi qu'avec 13 autres ministères et organismes gouvernementaux à l'appui de la Stratégie emploi jeunesse.

Compétences en milieu de travail – Ce secteur fait appel aux conseils sectoriels et à d'autres partenaires pour favoriser l'apprentissage et le développement des compétences en milieu de travail; il prépare et diffuse l'information sur le marché du travail; facilite l'admission de travailleurs étrangers temporaires qualifiés et traite les questions qui touchent leur intégration au marché du travail.

Apprentissage – Ce secteur soutient les investissements importants du gouvernement du Canada dans les compétences et l'apprentissage afin de permettre aux Canadiens d'acquérir et de perfectionner des compétences tout au long de leur vie. Ce secteur compte des initiatives comme le Programme canadien de prêts aux étudiants, les Subventions canadiennes pour l'épargne-études et un grand nombre d'initiatives liées à l'alphabétisation et à l'acquisition du savoir.

Programme du travail – Ce secteur fait la promotion d'un milieu de travail sécuritaire, équitable, sain, stable, coopératif et productif. Il gère tout ce qui touche le *Code canadien du travail*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* ainsi que les autres lois régissant les salaires et les conditions de travail.

Sans-abri – Ce secteur soutient les collectivités, grâce à des partenariats, dans la mise en œuvre de mesures aidant les personnes et les familles sans-abri à devenir autonomes, de façon à contribuer à la société et à l'économie.

Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestation de services – Ce secteur fournit un service direct aux clients pour le compte à la fois de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et de Développement social Canada. Les travaux de ce secteur comprennent également le soutien aux Politiques et aux Communications.

Survol de la planification

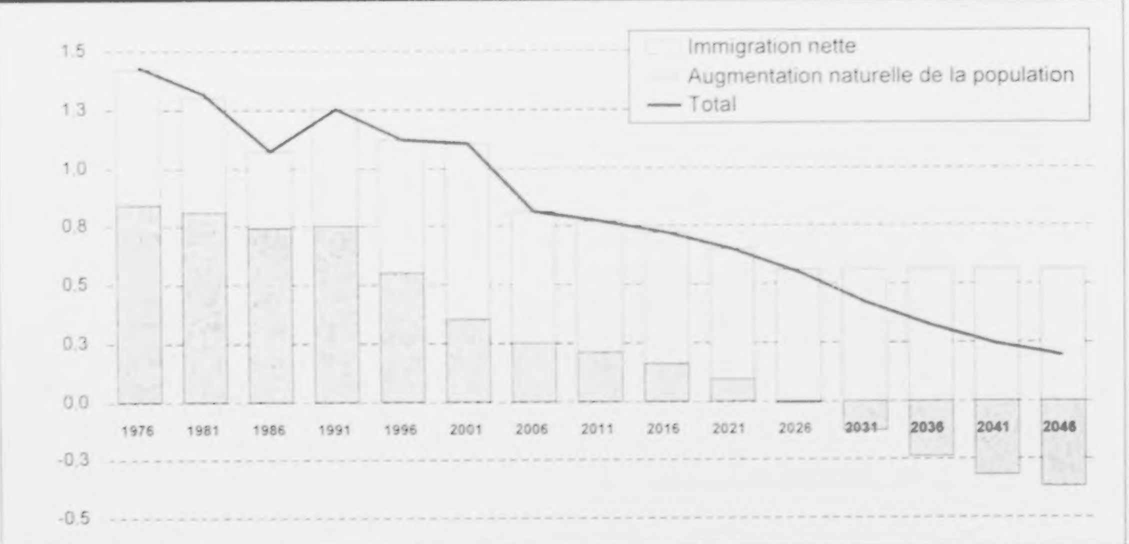
À titre de nouveau et vaste ministère qui gère le réseau national de prestation de services, RHDCC fait face à de nombreux défis et risques liés aux politiques, aux programmes, à la prestation de services et à la gestion. Les sections suivantes présentent un aperçu de ces défis et risques qui, ensemble, précisent le contexte des travaux du Ministère et de ses priorités.

Contexte démographique et économique

Le contexte actuel de RHDCC est celui d'une économie résiliente qui a repris un rythme de croissance solide après les difficultés des dernières années (comme l'effondrement des marchés boursiers en 2001, la crise du syndrome respiratoire aigü sévère en 2003, l'interdiction visant les importations de boeuf et la forte hausse du dollar canadien) avec des marchés du travail relativement sains par rapport aux niveaux des vingt-cinq dernières années, mais qui fait maintenant face à d'éventuels déclins de la population et de la croissance potentielle de la main-d'œuvre.

Le taux de **croissance de la population** du Canada a diminué au cours des dernières années et continuera à ralentir durant les années à venir, au fur et à mesure que l'**augmentation naturelle de la population** (naissances moins décès) continue de ralentir. L'**immigration nette** est déjà devenue la principale source de la croissance de la population. Le ralentissement de la croissance de la population sera inévitablement accompagné par un ralentissement de la croissance de la population active, qui sera exacerbé au fur et à mesure que le vieillissement de la population fera diminuer les **taux de participation au marché du travail**.

Croissance de la population canadienne
(Pourcentage de la population totale)



Source : (1976-2003) Statistique Canada, Enquête sur la population active; (2004-2046) RHDCC-CRS, d'après MEDS

Survol de la planification

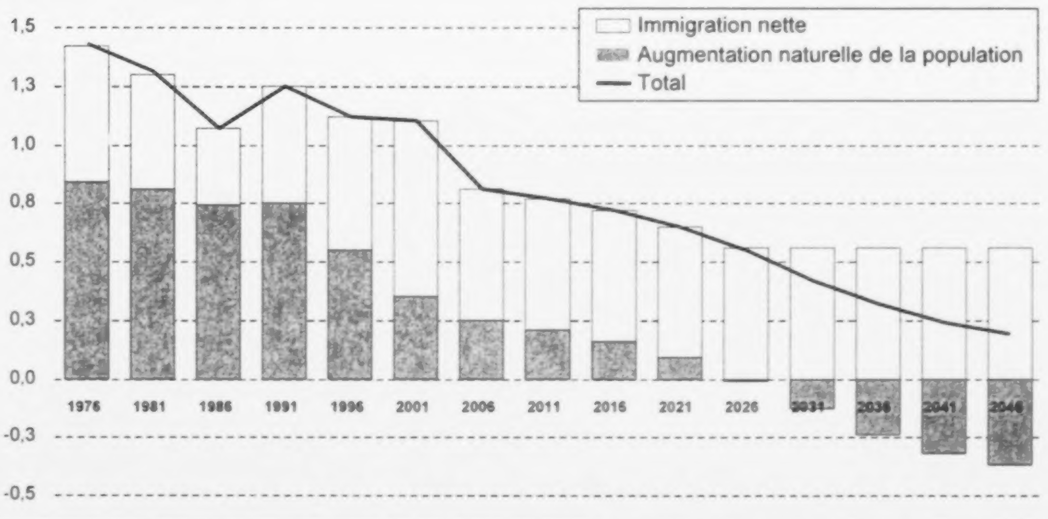
À titre de nouveau et vaste ministère qui gère le réseau national de prestation de services, RHDCC fait face à de nombreux défis et risques liés aux politiques, aux programmes, à la prestation de services et à la gestion. Les sections suivantes présentent un aperçu de ces défis et risques qui, ensemble, précisent le contexte des travaux du Ministère et de ses priorités.

Contexte démographique et économique

Le contexte actuel de RHDCC est celui d'une économie résiliente qui a repris un rythme de croissance solide après les difficultés des dernières années (comme l'effondrement des marchés boursiers en 2001, la crise du syndrome respiratoire aigü sévère en 2003, l'interdiction visant les importations de boeuf et la forte hausse du dollar canadien) avec des marchés du travail relativement sains par rapport aux niveaux des vingt-cinq dernières années, mais qui fait maintenant face à d'éventuels déclins de la population et de la croissance potentielle de la main-d'œuvre.

Le taux de **croissance de la population** du Canada a diminué au cours des dernières années et continuera à ralentir durant les années à venir, au fur et à mesure que l'**augmentation naturelle de la population** (naissances moins décès) continue de ralentir. L'**immigration nette** est déjà devenue la principale source de la croissance de la population. Le ralentissement de la croissance de la population sera inévitablement accompagné par un ralentissement de la croissance de la population active, qui sera exacerbé au fur et à mesure que le vieillissement de la population fera diminuer les **taux de participation au marché du travail**.

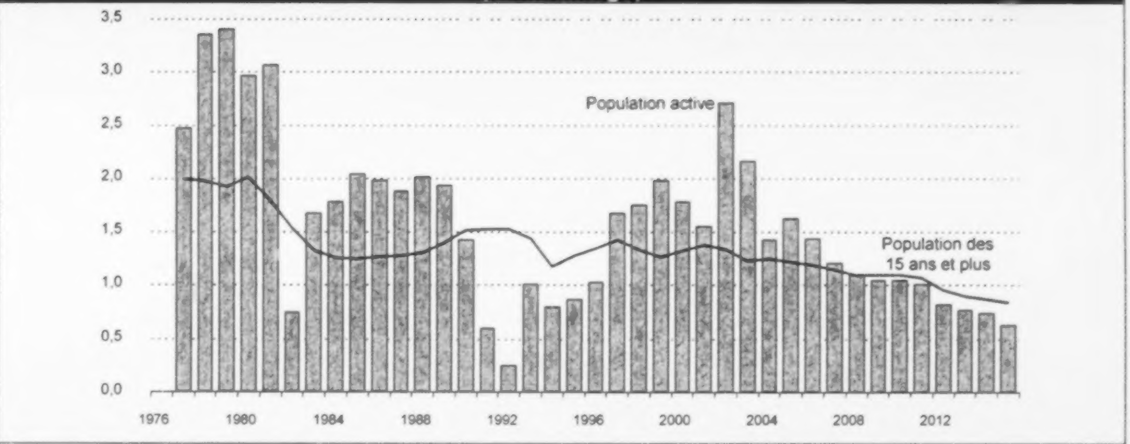
Croissance de la population canadienne
(Pourcentage de la population totale)



Source : (1976-2003) Statistique Canada, Enquête sur la population active; (2004-2046) RHDCC-CRS, d'après MEDS

Le contexte du ralentissement prévu de la croissance de la population active repose sur des marchés du travail connaissant un niveau d'emploi élevé. L'économie canadienne continue de se relever du ralentissement observé en 2002, ce qui donne un marché du travail florissant, une croissance continue de l'emploi et un **ratio d'emploi** (les Canadiens ayant un emploi par rapport à l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus) ayant atteint des niveaux records en 2003.

Croissance de la population active et de la population source
(Pourcentage)



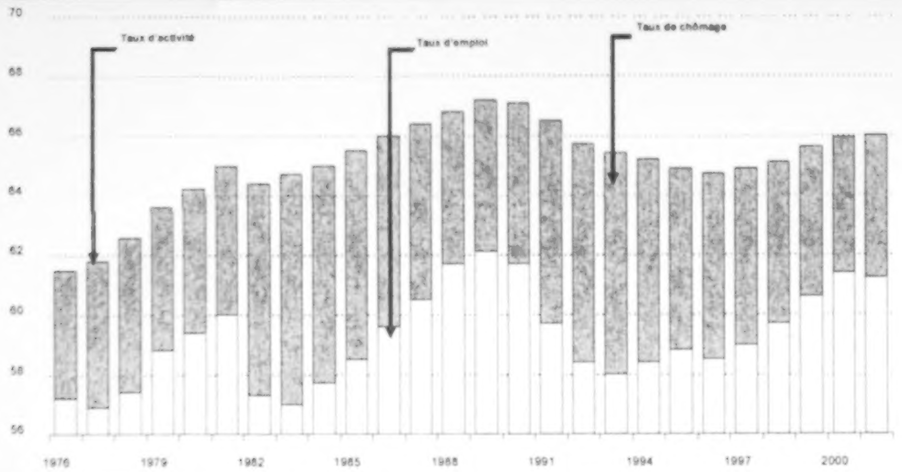
Source : (1976-2003) Statistique Canada, Enquête sur la population active; (2004-2030) RHDCC-CRS, données sur la population provenant du modèle du taux d'activité

Référence : 2003, population active et emploi, prévisions pour 2030

La croissance continue du taux de participation à la population active, qui a également atteint des niveaux records, a fortement contribué à la hausse du ratio d'emploi, des gains récents ayant été observés en particulier chez les travailleurs âgés. Il y a encore place à l'amélioration puisque le **taux de chômage** demeure supérieur à son taux le plus bas atteint en 2000, mais l'accélération prévue de la **hausse du produit intérieur brut (PIB)**, qui passera de 2 % en 2003 à près de 3 % en 2004 et à encore plus en 2005[2], devrait y contribuer fortement.

[2] « Les économistes du secteur privé s'attendent à ce que l'économie canadienne croisse en moyenne de 2,7 % en 2004, et ils prévoient une autre hausse de la croissance de 3,3 % en 2005 » (*Budget en bref 2004*, Finances Canada).

Taux d'activité, d'emploi et de chômage chez les adultes (pourcentage)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Ainsi, le principal défi du marché du travail des années 1980 et du début des années 1990 – créer suffisamment d'emplois pour les travailleurs canadiens – se transforme peu à peu en un défi consistant à trouver suffisamment de travailleurs pour les emplois à combler et à maintenir un taux de croissance solide de l'économie.

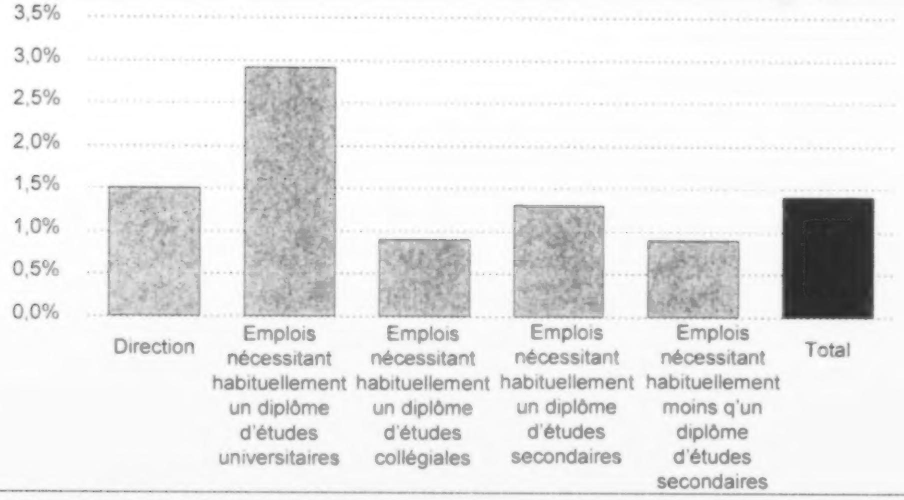
La solution à ce problème est l'amélioration de la **croissance de la productivité**. Depuis le milieu des années 1990, le Canada a enregistré dans ce domaine des gains qui, combinés au ratio d'emploi record, ont entraîné une forte hausse du **PIB par personne**. Malgré ce fait, la croissance de la productivité du Canada demeure généralement inférieure au rendement élevé observé aux États-Unis, de sorte que l'écart entre la production par heure travaillée des deux pays s'est agrandi pour atteindre un niveau jamais égalé depuis le début des années 1960.

La qualité de la main-d'œuvre est un élément clé de la productivité et des niveaux de vie. Des niveaux de scolarité et de compétences élevés contribuent à une croissance plus forte tant directement, en terme de productivité des travailleurs, qu'indirectement en ce qui a trait aux nouvelles connaissances liées à la technologie et à la façon dont l'économie est organisée. Des niveaux de scolarité et de compétences élevés se traduisent également par de meilleurs résultats sur le marché du travail : des taux plus élevés de participation au marché du travail et d'emploi, ainsi que de meilleurs **taux de rémunération**. Ils aident aussi à activer un « cercle virtuel » de qualité de main-d'œuvre encore plus élevée : les travailleurs scolarisés conservent mieux leurs compétences, en particulier leurs capacités de lecture et d'écriture, ils ont un meilleur accès à l'apprentissage financé par l'employeur et ils obtiennent des types d'emplois qui leur permettent de bénéficier d'un meilleur perfectionnement des compétences dans les lieux de travail de façon à ce que leurs salaires augmentent en même temps que leur expérience de travail.

Au cours des dernières décennies, le Canada a réalisé des gains importants relativement au **niveau d'études** moyen de sa population active, car les travailleurs âgés peu instruits ont pris leur retraite et ont été remplacés par des travailleurs plus jeunes et plus scolarisés. Même si la croissance globale de la population dépendra de plus en plus de l'immigration dans l'avenir, les « sortants » canadiens (les personnes ayant fait des études aux Canada) demeureront dans un

avenir rapproché la principale source de nouveaux travailleurs, même si leur arrivée sera de plus en plus contrebalancée par le départ à la retraite des travailleurs de la génération du baby-boom. Dans ce cas, les nouvelles sont bonnes : le Canada continue d'obtenir des taux croissants de participation aux études postsecondaires. Cependant, ce fait, en et par lui-même, n'entraînera pas la même augmentation importante du niveau moyen de scolarisation de la population active que celle des décennies précédentes, puisque le degré d'instruction plus élevé des enfants des baby-boomers par rapport à celui de *leurs* parents baby-boomer sera moindre que la très grande augmentation du niveau de scolarité des baby-boomers par rapport à celui de *leurs* parents. Ainsi, les gains supplémentaires se rapportant à la qualité globale du capital humain devront de plus en plus découler de l'apprentissage *continu* plutôt que de la simple scolarisation des jeunes.

Croissance annuelle moyenne de l'emploi selon le niveau de scolarité habituellement exigé (1989-2003)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Dans un tel contexte, l'une des principales difficultés consiste à veiller à ce que les nouveaux venus sur le marché du travail disposent des compétences nécessaires pour répondre aux besoins des employeurs, maintenant et au fur et à mesure qu'ils évoluent, et que les personnes actives les conservent grâce à l'apprentissage continu. Pour ce faire, ils ont besoin d'un mélange de compétences, à la fois générales et spécialisées, obtenues grâce à un continuum de niveaux scolaires couvrant l'école secondaire, les collèges communautaires, la formation en apprentissage dans les métiers et les diplômes universitaires de premier cycle et de cycles supérieurs. Même si la plus forte croissance de l'emploi se produira dans les professions exigeant des niveaux élevés de scolarisation, comme c'est le cas depuis des années, la croissance de l'emploi se poursuivra aussi dans les professions exigeant moins qu'un diplôme d'études secondaires.

Les compétences doivent également correspondre aux types d'emplois précis pour lesquels il y a des ouvertures : seuls les biochimistes peuvent combler les postes de biochimistes. Actuellement, des pénuries apparaissent et sont prévues dans bon nombre de professions précises comme les spécialistes de l'informatique hautement qualifiés, certains métiers, les professeurs d'université dans certains domaines et les infirmiers. Il y a aussi des pénuries dans des régions précises liées à la situation économique (comme dans le cas des travailleurs de la construction en Ontario). En même temps, il continue d'y avoir des surplus sur le marché du travail, mais ceux-ci ont

tendance à être concentrés parmi les professions à faible niveau de compétences (p. ex. commis) et dans les secteurs en déclin. En outre, les taux d'emploi et de chômage continueront de varier énormément entre les régions.

Il sera également important d'assurer une meilleure intégration des groupes précis au marché du travail. Les difficultés éprouvées par les nouveaux immigrants à trouver un emploi convenant à leur niveau de compétences et les problèmes persistants rencontrés par les travailleurs âgés qui doivent chercher du travail à la suite d'une perte d'emploi constituent deux exemples du type de défis structurels du marché du travail qui demeurent et doivent être assumés, surtout si l'on tient compte du fait que les nouveaux immigrants et les travailleurs âgés représenteront une plus grande proportion de la population active. Les niveaux de participation au marché du travail des groupes marginalisés comme les personnes handicapées, les Autochtones et les sans-abri demeurent bas. La participation accrue au marché du travail parmi ces groupes contribuera à atteindre d'importants objectifs en matière de politique sociale, comme la promotion de l'inclusion.

Contexte politique

Par l'entremise du discours du Trône et du budget de 2004, le gouvernement a pris des engagements qui ont une influence directe sur les travaux de RHDCC en ce qui concerne la mise au point de nouvelles approches stratégiques pour répondre aux nouveaux besoins des Canadiens se rapportant à l'économie, au marché du travail et à l'apprentissage.

En ce qui a trait à l'apprentissage, le gouvernement s'est engagé à :

- moderniser le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) de manière à supprimer les obstacles financiers à l'enseignement postsecondaire; et
- créer de nouvelles mesures incitatives pour encourager les familles à faible revenu à commencer à investir tôt en vue des études postsecondaires de leurs enfants. Ces mesures comprennent l'instauration d'un Bon d'études canadien et des améliorations à la Subvention canadienne pour l'épargne-études et au Régime enregistré d'épargne-études, qui feront en sorte que 20 000 étudiants provenant de familles à faible revenu recevront de nouvelles bourses, qui feront augmenter le plafond d'emprunt et qui moderniseront les dépenses admissibles dans le cadre du PCPE.

À l'appui du milieu de travail et du perfectionnement des compétences, le gouvernement s'est engagé :

- à modifier et à améliorer ses programmes afin d'encourager le perfectionnement des compétences, de concert avec les conseils sectoriels, les syndicats et les employeurs; et
- à améliorer la reconnaissance des titres de compétences étrangers.

En ce qui concerne le marché du travail et les programmes d'emploi, le gouvernement a annoncé qu'il :

- collaborerait avec les provinces à la mise à jour des programmes du marché du travail afin qu'ils reflètent davantage les réalités du travail au XXI^{e} siècle, notamment la croissance du travail autonome et la nécessité du perfectionnement continu des compétences;
- renouvellerait la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones;

- collaborerait avec les collectivités pour trouver des solutions aux problèmes auxquels les Autochtones sont confrontés par l'entremise de la Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain; et
- ferait en sorte que les communautés minoritaires de langue officielle disposent des outils nécessaires afin que leurs membres puissent pleinement contribuer à l'essor de notre société.

Dans le domaine des prestations d'assurance-emploi, le ministre a annoncé que le gouvernement du Canada mettrait en œuvre de nouvelles mesures, totalisant 229 millions de dollars sur trois années fiscales, pour aider les travailleurs saisonniers. De plus, le premier ministre a annoncé le renouvellement du mandat du Groupe de travail sur le travail saisonnier. Le Groupe de travail évaluera les problèmes avec lesquels les industries saisonnières doivent composer et donnera des conseils au sujet de futures initiatives possibles.

Le gouvernement du Canada a aussi confirmé que la « lutte contre l'itinérance » constituait une priorité nationale. Le discours du Trône propose des moyens à cet égard en soulignant la nécessité de renforcer les résultats sociaux et économiques pour tous les Canadiens, d'établir une nouvelle entente pour les collectivités et de travailler en partenariat afin de répondre à des questions complexes comme l'itinérance chez les Autochtones. À l'occasion de la table ronde Canada-Autochtones du 19 avril dernier, le premier ministre s'est engagé à établir une stratégie nationale visant à régler les problèmes de logement à l'extérieur des réserves ainsi qu'un nouveau partenariat avec les Autochtones; celui-ci aura une incidence directe sur les enjeux liés au logement et à l'itinérance.

Le ministre a signé une Entente de principe avec les représentants du gouvernement du Québec au sujet du Régime d'assurance parentale de cette province. Le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec se sont engagés à conclure, d'ici le 1er février 2005, une entente finale respectant les principes de l'Entente et présentant les dispositions administratives, financières et autres en vertu desquelles le Régime du Québec serait établi.

Au nom du gouvernement du Canada, le ministre a aussi signé un protocole d'accord avec le gouvernement de l'Ontario dans lequel les deux gouvernements s'engagent à étudier les possibilités de prestation de services publics conjointe; plus particulièrement la réintégration des programmes du marché du travail et du soutien à la prestation des services.

Lorsqu'il a procédé à l'annonce du nouveau Cabinet, le 20 juillet 2004, le premier ministre a créé le ministère du Travail et du Logement. Le Ministère effectuera une évaluation des répercussions de cette annonce en ce qui concerne le logement et présentera un compte rendu plus détaillé et complet dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006.

Défis en matière de gestion

Les Canadiens, à titre de contribuables, à titre de clients bénéficiant de services et à titre de citoyens, s'attendent à ce que leurs gouvernements soient responsables, fassent preuve d'ouverture et de transparence et leur en donnent pour leur argent. Tous les ministères et organismes du gouvernement du Canada travaillent à l'amélioration de leur efficacité organisationnelle et au renforcement de la

gestion du secteur public. Dans le cadre du plan d'action *Renforcer la gestion du secteur public*, le gouvernement a annoncé des plans visant la transformation et le renforcement de la gestion du secteur public, notamment grâce à des mesures pour :

- renforcer la fonction de contrôle et de surveillance;
- examiner les dépenses du gouvernement et moderniser les pratiques de gestion;
- assurer la responsabilisation, la transparence, la bonne gouvernance et un rôle accru pour le Parlement; et
- renforcer la capacité au sein de la fonction publique fédérale.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor a mis en œuvre une série d'initiatives visant à transformer et à renforcer la gestion du secteur public et la responsabilité financière au sein du gouvernement du Canada. Ces initiatives sont conçues pour accroître la surveillance, assurer l'efficacité des dépenses publiques dans les secteurs prioritaires du gouvernement, soutenir la responsabilisation, la transparence, la bonne gouvernance et un rôle accru pour le Parlement. Ces initiatives comprennent notamment :

Le renforcement de la fonction de contrôle et de surveillance

- Renforcement des fonctions de vérification interne et d'évaluation dans l'ensemble du secteur public.
- Divulgation publique de tous les marchés de plus de 10 000 $ conclus par le gouvernement du Canada, sauf quelques exceptions.

L'examen des dépenses

- Examen des dépenses et des opérations des 30 ministères et organismes les plus importants.
- Examen des opérations gouvernementales (p. ex. gestion des immobilisations; rémunération du secteur public et comparabilité; services ministériels et administratifs; infrastructure de la prestation de services; utilisation et gestion des technologies de l'information).

La responsabilisation, la bonne gouvernance et un rôle accru pour le Parlement

- Examen de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.
- Examen des responsabilités des ministres et des hauts fonctionnaires.

Le renforcement de la capacité de la fonction publique

- Création d'un programme de formation de base pour les fonctionnaires.
- Élaboration de programmes spécialisés pour la gestion financière avancée et d'autres fonctions de gestion de base.
- Mise en place de systèmes d'information sur les finances et les ressources humaines à l'échelle de l'organisation.

Le premier ministre a annoncé en décembre 2003 que l'une des priorités de son gouvernement était une réforme démocratique. L'un des principes fondamentaux du plan d'action du gouvernement en vue de soutenir la réforme démocratique est le suivant : « le Parlement doit disposer des outils nécessaires pour tenir le gouvernement responsable de la saine gestion des ressources publiques »[3]. En vertu de ce plan, les sous-ministres et les ministères doivent utiliser le Cadre de responsabilisation et de gestion récemment publié par le gouvernement pour faire rapport au Conseil du Trésor quant à la gestion des ressources.

---

[3] http://www.pco-bcp.gc.ca/default.asp?Language=E&Page=Publications&doc=dr-rd/dr-rd_doc_e.htm#Messages

Un des chapitres du rapport de la vérificatrice générale du Canada présenté au Parlement en novembre 2003 portait sur la mesure du rendement du programme de prestations de revenu de l'assurance-emploi et sur la reddition de comptes à ce sujet. Même si la vérificatrice générale a reconnu que d'importants efforts étaient consacrés à la mesure du rendement de ce programme, elle a formulé des recommandations en vue d'une amélioration. La vérificatrice générale a également recommandé l'amélioration de la communication de l'information au Parlement en ce qui concerne l'incidence des modifications de 1996 à la *Loi sur l'assurance-emploi*. Dans leur réponse à ce rapport, le Ministère et la Commission de l'assurance-emploi du Canada ont accepté ces recommandations et ont indiqué que les problèmes signalés à leur attention seraient réglés en priorité.

Le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées a présenté deux rapports en 2003 qui relèvent de la compétence de RHDCC. Ces rapports abordent des questions liées à l'alphabétisation et aux Autochtones vivant en milieu urbain. Les engagements pris par le Ministère en réponse à ces rapports ont été intégrés aux priorités pour 2004-2005.

Risques à l'échelle de l'organisation

L'évaluation des risques fait partie intégrante du processus ministériel de planification et d'établissement des priorités. Le Ministère a examiné les risques auxquels il est confronté au niveau de l'organisation à la lumière de son mandat et de son contexte opérationnel et a défini trois principaux secteurs à risque pour 2004-2005 :

- le soutien à la prestation de services et à l'administration des prestations offert aux Canadiens, et le soutien au gouvernement et aux ministres durant le processus de restructuration organisationnelle et de réorganisation interne;
- la responsabilisation diligente à l'égard des résultats, l'intendance des ressources et la transparence des décisions à la lumière des préoccupations et de la méfiance croissantes du public à l'égard des gouvernements et des fonctionnaires en ce qui a trait à l'utilisation et à la gestion de l'argent des contribuables; et
- le leadership exercé en matière de politiques et de programmes dans un contexte de compression des dépenses, de réaffectation interne et d'examen des dépenses dans l'ensemble du gouvernement.

RHDCC doit veiller à ce que la prestation des services et l'administration des prestations ne soient pas interrompues durant cette période de transition et de transformation. Le Ministère doit également faire en sorte que la prestation de services et de conseils au gouvernement et au ministre ne soit pas non plus entravée.

Le Ministère est investi de la responsabilité de l'administration de milliards de dollars dans le cadre de nombreux programmes et services. Le public a des attentes croissantes en ce qui concerne l'intégrité des processus de gestion et la responsabilisation à l'égard des résultats.

De plus, le Ministère doit maintenir et renforcer sa capacité d'exercer un leadership en matière de politiques et de programmes afin de s'attaquer aux problèmes économiques et sociaux actuels et nouveaux auxquels sont confrontés les Canadiens dans un contexte d'une complexité grandissante, notamment de compression des dépenses.

Ces priorités et les résultats que RHDCC espère obtenir visent à aplanir les difficultés de son contexte opérationnel et à atténuer les risques. Un aperçu détaillé des risques du Ministère et de ses stratégies d'atténuation est présenté à l'annexe 2.

Plans et priorités par résultat stratégique

Introduction

À titre de nouveau ministère, RHDCC a entrepris d'établir de nouvelles priorités et de nouveaux résultats stratégiques se rapportant aux objectifs à atteindre pour ses programmes et services. Les priorités de RHDCC pour 2004-2005 se rapportant à ses politiques, à ses programmes et à ses services ont été établies pour chaque secteur d'activités afin de tenir compte des résultats stratégiques. Si on les considère ensemble, les priorités du Ministère peuvent être classées dans l'un des quatre domaines des thèmes stratégiques :

- renouvellement des politiques et leadership en matière de programmes;
- transformation du service;
- renforcement des pratiques de gestion et examen des dépenses; et
- efficacité organisationnelle.

Le schéma 2 montre l'interdépendance de chacun de ces secteurs prioritaires stratégiques. Dans chacun de ces secteurs stratégiques, le Ministère a déterminé les endroits où il devra réaliser des progrès et la manière dont il se propose de le faire. De plus, le Ministère a défini les principaux résultats attendus relativement à son travail dans ces domaines – ce qu'il doit accomplir au cours de l'année de planification.

Schéma 2

Plans et priorités par résultat stratégique

Introduction

À titre de nouveau ministère, RHDCC a entrepris d'établir de nouvelles priorités et de nouveaux résultats stratégiques se rapportant aux objectifs à atteindre pour ses programmes et services. Les priorités de RHDCC pour 2004-2005 se rapportant à ses politiques, à ses programmes et à ses services ont été établies pour chaque secteur d'activités afin de tenir compte des résultats stratégiques. Si on les considère ensemble, les priorités du Ministère peuvent être classées dans l'un des quatre domaines des thèmes stratégiques :

- renouvellement des politiques et leadership en matière de programmes;
- transformation du service;
- renforcement des pratiques de gestion et examen des dépenses; et
- efficacité organisationnelle.

Le schéma 2 montre l'interdépendance de chacun de ces secteurs prioritaires stratégiques. Dans chacun de ces secteurs stratégiques, le Ministère a déterminé les endroits où il devra réaliser des progrès et la manière dont il se propose de le faire. De plus, le Ministère a défini les principaux résultats attendus relativement à son travail dans ces domaines – ce qu'il doit accomplir au cours de l'année de planification.

Schéma 2

Les priorités et les résultats qui y sont associés représentent le soutien du Ministère en ce qui concerne les engagements du gouvernement, la réponse à des problèmes importants auxquels sont confrontés les Canadiens et les secteurs où les pratiques de gestion doivent être renforcées. Ils constituent aussi la façon dont, en plus de la prestation de services et l'administration des prestations au quotidien, le Ministère obtiendra des résultats avantageux pour les Canadiens tels que définis par les résultats stratégiques. L'atteinte de ces résultats stratégiques ne dépend pas uniquement du Ministère. Sans partenaires, le Ministère seul ne peut pas atteindre ses objectifs. Le succès ne peut être obtenu qu'avec la participation active de tous les intervenants. Pour veiller à ce que les Canadiens disposent des outils dont ils ont besoin pour participer pleinement au marché du travail et à la société, la participation active d'une multitude de partenaires est nécessaire. Le Ministère jouera le rôle d'un catalyseur.

D'abord, la collaboration avec les provinces et les territoires est nécessaire étant donné leur responsabilité en matière d'éducation et de formation liée au marché du travail. RHDCC travaillera en étroite collaboration avec ses partenaires provinciaux et territoriaux et misera sur les relations déjà établies, tant par l'entremise des forums multilatéraux existants que bilatéralement.

Les employeurs et les syndicats ont un rôle important en ce qui a trait à la formation en milieu de travail; les partenaires d'apprentissage, les organismes à but non lucratif et les groupes communautaires jouent un rôle essentiel dans la communication d'information et la prestation de services; et finalement, chaque personne est responsable de prendre des décisions personnelles se rapportant au perfectionnement de ses compétences. Tous ces intervenants doivent faire leur part pour que RHDCC atteigne pleinement ses objectifs.

La complexité du phénomène de l'itinérance nécessite l'adoption d'une démarche à volets multiples avec divers intervenants, y compris tous les ordres de gouvernement et les partenaires comme les secteurs bénévole et privé. L'Initiative nationale pour les sans-abri s'efforce de les regrouper, dans le cadre d'une démarche communautaire, afin de fournir un éventail de services continus destinés à répondre aux besoins des personnes et des familles sans abri.

Renouvellement des politiques et leadership en matière de programmes

Le Canada continue de bénéficier d'un niveau de vie relativement élevé. Les pays qui continueront de prospérer dans l'avenir seront ceux qui pourront compter sur une main-d'œuvre hautement qualifiée, adaptable et productive.

La mondialisation, la nouvelle économie fondée sur le savoir et le ralentissement de la croissance de la population active sont de puissants facteurs qui contribuent à façonner les défis actuels du Canada en ce qui concerne le marché du travail. En outre, même si le Canada possède l'une des main-d'œuvre les plus instruites au monde, des lacunes dans les compétences sont à prévoir dans trois grands secteurs : le Canada se place moins bien que la plupart des autres pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en ce qui concerne le nombre de diplômes en recherche avancée conférés; le Canada souffre d'une pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs corps de métiers; et de nombreux Canadiens n'acquièrent pas les compétences de base en lecture et en écriture et les autres compétences essentielles dont ils ont besoin pour réussir dans l'économie fondée sur le savoir. Pour relever ces défis, RHDCC devra donner suite à son plan d'action concernant le capital humain en fonction de deux piliers de

base : 1) un plan d'action en matière d'apprentissage continu; 2) une stratégie en matière d'emploi et de compétences.

Le **plan d'action en matière d'apprentissage continu** de RHDCC aura pour but d'établir une culture d'apprentissage tout au long de la vie et mettrait l'accent sur le développement des possibilités d'apprentissage pour les Canadiens. La **stratégie en matière d'emploi et de compétences** de RHDCC sera axée sur la modernisation des programmes d'emploi afin d'aider les travailleurs à acquérir les compétences et à obtenir le soutien dont ils ont besoin durant les périodes de chômage et les autres transitions d'emplois. Cette initiative s'attardera particulièrement au niveau du milieu de travail où le perfectionnement des compétences des travailleurs adultes formerait un élément clé de l'atteinte des résultats pour le Canada, tant maintenant que dans l'avenir. Le plan d'action comprend la mise au point d'une **stratégie des compétences en milieu de travail** qui mettra d'abord l'accent sur une intégration plus efficace des immigrants et sur le renforcement du perfectionnement des compétences et de la participation des Autochtones au marché du travail, donnerait un nouvel élan au modèle des conseils sectoriels et mettrait au point de nouvelles initiatives pour augmenter le nombre d'apprentis.

La mise en œuvre du plan d'action du Ministère concernant le capital humain nécessite la participation active des provinces et des territoires, ainsi que d'autres partenaires clés du domaine de l'apprentissage. Ainsi, RHDCC travaillera en collaboration avec les provinces et les territoires, de même qu'avec les employeurs, les syndicats, les partenaires du domaine de l'apprentissage et les organismes communautaires afin d'assurer un effort stratégique concerté et coordonné basé sur la participation et le soutien de l'ensemble des principaux intervenants de la société canadienne.

Transformation du service

RHDCC tient résolument à renouveler ses services et sa prestation de services en mettant l'accent sur les besoins des citoyens. La Modernisation du service pour les Canadiens a été entreprise en 2002 et le Ministère collaborera avec Développement social Canada afin d'accomplir des progrès dans ce domaine. Même si l'élaboration de concepts et de stratégies de transformation se poursuit, d'importants progrès ont été obtenus au cours de la dernière année dans les secteurs suivants :

- harmonisation des centres d'appels;
- amélioration de la gestion du numéro d'assurance sociale et du Registre d'assurance sociale;
- mise en œuvre à l'échelle nationale d'Interdec, le système en ligne de déclaration de quinzaine pour les prestataires d'assurance-emploi; et
- réception de plus de 50 % des demandes d'assurance-emploi par Appli-Web, ce qui améliore l'exhaustivité de l'information et la rapidité du traitement.

En 2004-2005, RHDCC continuera à collaborer avec Développement social Canada et d'autres partenaires afin d'améliorer les services et la prestation de services offerts aux Canadiens.
Le Ministère s'affaire à renforcer la qualité et la rentabilité des programmes et des services qu'il offre en les rendant plus axés sur les clients, transparents, opportuns et intégrés. Dans le cadre de ce processus de modernisation et de transformation, et en raison de l'importance des programmes et des services offerts par le Ministère aux particuliers, aux entreprises, aux collectivités et aux

groupes communautaires, RHDCC a à cœur de veiller à ce que les Canadiens reçoivent un service ininterrompu.

RHDCC vise trois résultats clés dans ce secteur stratégique :

1. Collaborer avec Développement social Canada afin d'entreprendre d'importantes étapes de transformation en vue de concrétiser la Vision du service pour les Canadiens et de jeter les bases de l'amélioration du service et de l'administration des prestations;
2. Mettre la dernière main aux plans d'automatisation de la prestation des services d'assurance-emploi, conformément à la Vision du service; et
3. Élaborer des options se rapportant à la prestation de services et à la transformation des services.

Renforcement des pratiques de gestion et examen des dépenses

Le Ministère s'est engagé à observer des pratiques de gestion qui :

- assurent une saine gestion;
- renforcent l'efficacité de la gestion;
- renforcent l'intégrité de la prestation de services et des prestations;
- soutiennent l'atteinte et la responsabilisation à l'égard des résultats; et
- veillent à ce que les programmes, les services et les politiques fassent l'objet d'examens approfondis.

L'administration des programmes de subventions et contributions constitue un élément important des efforts du Ministère visant le renforcement de ses pratiques de **saine gestion**. Le Ministère a amorcé, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, un examen indépendant par des tiers des programmes de subventions et contributions qui entraînera la prestation d'avis d'experts sur les modèles opérationnels les mieux appropriés pour l'exécution des programmes répondant aux normes les plus élevées d'administration et de responsabilisation.

Le Ministère procède également à la mise en œuvre intégrale d'une initiative de spécialisation et de concentration qui pourrait mener à la spécialisation d'étapes précises des processus.

À l'appui du **renforcement de l'efficacité de la gestion**, RHDCC s'emploiera également à renforcer les fonctions de vérification et d'évaluation du Ministère grâce au Comité de vérification et d'évaluation et à l'élaboration, par exemple, de vérifications fondées sur le risque et de plans d'évaluation. De plus, le Ministère mettra en œuvre la stratégie du gouvernement consistant à certifier les compétences en gestion financière de ses gestionnaires et contrôleurs et à amener ces derniers à mettre à jour leurs compétences. Dans le cadre d'initiatives à l'échelle du gouvernement, RHDCC s'affaire à renforcer l'importance des valeurs et de l'éthique dans le secteur public. Un élément important de ce travail a été la mise sur pied du Bureau de divulgation interne permettant aux employés de divulguer des renseignements se rapportant à des actes fautifs en milieu de travail sans crainte de représailles.

Dans le but d'**améliorer l'intégrité de la prestation des services et de l'administration des prestations**, RHDCC a élaboré, en partenariat avec Développement social Canada, une approche globale de la gestion de l'intégrité de la prestation des services et de l'administration des

prestations, afin de renforcer l'intégrité des programmes d'une manière uniforme et avec un objectif commun : veiller à ce que le bon client reçoive la bonne prestation au bon moment et pour la bonne raison.

RHDCC travaillera également à la mise en œuvre de trois initiatives prioritaires qui contribueront à l'amélioration notable de l'intégrité de la prestation des services et de l'administration des prestations :

- la première est l'initiative de gestion de l'intégrité et de l'identité du numéro d'assurance sociale (NAS) et du Registre d'assurance sociale (RAS), qui continuera le processus d'amélioration de l'intégrité du NAS/RAS et qui simplifiera les processus et les outils se rapportant à l'identité utilisés pour accéder aux programmes et aux services;
- la seconde est l'initiative d'intégration des données de l'état civil, qui prévoit la mise en œuvre d'un modèle national de liaison du RAS et des données de l'état civil des ministères fédéraux et des provinces/territoires, en mettant l'accent sur les données relatives aux naissances, aux mariages et aux décès (des provinces et des territoires) et sur les données d'admission (de Citoyenneté et Immigration Canada); et
- la troisième est l'initiative de gestion des risques et des opérations relatives à l'intégrité, qui assurera l'intégrité de l'exécution des programmes grâce à la mise en œuvre de mesures proactives à l'échelle de l'organisation visant à améliorer la détection des problèmes liés à l'intégrité. En même temps, l'accent sera mis sur l'uniformité, de façon à assurer l'équité et la transparence des décisions liées aux programmes.

Une composante clé du soutien de l'atteinte et de la **responsabilisation à l'égard des résultats** est l'amélioration de la qualité de la présentation de rapports au Parlement et au public. Pour veiller à ce que le Parlement dispose de renseignements uniformes et exhaustifs, des efforts sont fournis en vue d'adapter les secteurs d'activités ministériels en fonction des résultats stratégiques, des ressources et des mesures de rendement.

Un aspect important de l'efficacité organisationnelle et de la bonne gouvernance est le **réexamen continu des programmes, des politiques et des services** pour veiller à ce qu'ils tiennent compte des priorités du gouvernement, à ce qu'ils obtiennent les résultats souhaités et à ce qu'ils soient exécutés de manière efficace. Le Ministère a pris des engagements relativement à la réaffectation des dépenses pour 2004-2005 et prendra part au processus d'examen des dépenses dans l'ensemble du gouvernement s'il y a lieu.

Efficacité organisationnelle

Les organisations efficaces fournissent un rendement organisationnel élevé à l'intérieur d'un cadre de gouvernance solide. RHDCC tient résolument à être une organisation efficace et a entrepris de nombreuses activités pour appuyer cette priorité, notamment :

- la mise en place d'une nouvelle structure organisationnelle pour soutenir les ministres;
- la mise en place d'une structure de comité pour assurer la prise de décisions efficaces par les cadres supérieurs et des mécanismes pour traiter des questions d'intérêt conjoint avec Développement social Canada;

- l'élaboration de résultats stratégiques et d'une architecture détaillée d'activités de programmes à l'appui;
- l'élaboration du mandat ministériel; et
- la détermination des priorités à l'appui du cadre de gestion et de responsabilisation.

L'un des éléments les plus importants de la gouvernance ministérielle sont les lois régissant l'établissement du ministère de même que les pouvoirs, les tâches et les fonctions des ministres; le mandat du ministère est prévu par la loi ministérielle. Actuellement, RHDCC exerce ses activités en vertu de la *Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines*. Le Ministère s'efforcera d'élaborer un projet de loi pour refléter son nouveau rôle et mandat.

En plus de mettre en œuvre les changements qui sont survenus dans le cadre de sa restructuration, le Ministère a poursuivi ses efforts visant à établir des pratiques de gestion efficaces en vue de promouvoir une main-d'œuvre efficace, renseignée, qualifiée et en mesure de s'adapter :

- information et mise à contribution des employés au sujet des valeurs et de l'éthique qu'ils doivent comprendre, respecter et appliquer en tant que fonctionnaires;
- mise en œuvre d'une stratégie de communication interne pour appuyer la gestion du changement;
- élaboration d'un plan ministériel de ressources humaines comprenant le perfectionnement des compétences en gestion des gestionnaires et des cadres de RHDCC; et
- atteinte ou dépassement des objectifs se rapportant aux langues officielles et à la diversité des employés.

Priorités détaillées par résultat stratégique

Le tableau suivant présente les priorités de RHDCC pour chacun de ses secteurs d'activités, en fonction des résultats stratégiques.

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Soutien du revenu et transitions dans le marché du travail efficaces et efficients.

Secteurs d'activités	Priorités
Prestations d'assurance-emploi	• Améliorer la prestation de services aux Canadiens en normalisant, simplifiant et automatisant les processus Internet, en mettant l'accent sur le libre-service et les options et les services automatisés interactifs pour les particuliers et en donnant aux employeurs la possibilité de remplir les relevés d'emploi sur le Web. • Fournir des renseignements opportuns et valables sur le rendement aux Parlementaires à l'aide d'indicateurs inclusifs et axés sur les clients. • Améliorer l'exactitude des paiements d'assurance-emploi en améliorant la qualité du traitement des demandes. • Améliorer l'intégrité du programme d'assurance-emploi en protégeant les renseignements personnels des clients et l'examen des activités de contrôle pour veiller à ce que les paiements soient versés aux bonnes personnes. • Fournir du soutien aux Canadiens dans les régions où le taux de chômage est élevé grâce à la mise en œuvre et à la surveillance d'un projet pilote de deux ans visant à améliorer l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi dans ces régions pour répondre aux besoins des travailleurs saisonniers[a].
Programmes d'emploi	**Mesures actives d'emploi** • Améliorer l'efficacité des mesures actives d'emploi[b] à aider les Canadiens à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver ainsi qu'à soutenir les employeurs dans la satisfaction de leurs besoins liés au marché du travail. • Travailler avec les provinces et les territoires à l'élaboration d'une vision commune relative au marché du travail, qui tient compte des enjeux nouveaux et actuels en la matière. • Travailler en étroite collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor à l'égard du renouvellement des modalités entourant les prestations d'emploi et mesures de soutien.

a Le financement pour cette initiative a été annoncé après le budget de 2004 et n'est pas inclus dans les dépenses prévues.

b Les mesures actives d'emploi sont les Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* et les stratégies ciblant les groupes désavantagés sur le marché du travail ou en dehors du système de l'assurance-emploi.

Secteurs d'activités	Priorités
Programmes d'emploi (suite)	**Stratégie emploi jeunesse (SEJ)** • Terminer la mise en œuvre de l'amélioration des compétences individuelles et une structure de présentation de rapports horizontale pour les 13 autres partenaires du gouvernement du Canada exécutant des programmes dans le cadre de la SEJ. **Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA)** • Travailler avec les intervenants à de nouvelles directives en matière de politique en vue de la mise en œuvre d'une stratégie renouvelée d'ici le 1er avril 2005. • Dans le cadre de l'Initiative visant la garde d'enfants chez les Inuit et les Premières Nations, collaborer avec Développement social Canada, Santé Canada et Affaires indiennes et du Nord Canada à l'élaboration d'une approche horizontale de l'exécution des programmes autochtones de développement de la petite enfance. **Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA)** • Conclure des accords de contribution avec les promoteurs des cinq projets relatifs au PCEA qui ont été approuvés et négociés avec huit promoteurs additionnels. **Communautés minoritaires de langue officielle (CMLO)** • Mettre en œuvre des politiques pour assurer la continuité des activités du Fonds d'appui, pour soutenir le développement des ressources humaines, la croissance économique et la création/le maintien des emplois dans les CMLO. • Gérer un processus interministériel de participation communautaire afin d'élaborer des modèles d'exécution de programmes horizontaux pour le soutien à long terme des CMLO.

Dépenses prévues

Financement (en millions de dollars)	Autorités (Redressées) [a] 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
Dépenses de fonctionnement brutes	782,8	**854,9**	845,6	834,8
Subventions et contributions non législatives	507,8	**535,1**	517,4	520,2
Paiements de transfert législatifs	0,2	**0,2**	0,2	0,2
Total des dépenses brutes	1 290,8	**1 390,2**	1 363,2	1 355,2
Prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi (partie I)	13 381,0 [b]	**13 527,8**	13 897,8	s/o [c]
Assurance-emploi (partie II) – Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 053,2 [b]	**2 092,9**	2 092,9	s/o [c]
Total des prestations d'assurance-emploi	15 434,2	**15 620,7**	15 990,7	
Paiements des rentes sur l'État et du régime d'assurance de la fonction publique	58,4	**55,2**	52,0	
Total	16 783,4	**17 066,1**	17 405,9	
Équivalents temps plein	9 340	**10 214**	10 127	9 670

a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

b. Les prestations de revenu du compte d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2004.

c. Les dépenses prévues pour les prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi sont disponibles pour les années de planification 2004-2005 et 2005-2006 seulement.

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Compétitivité accrue des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences.

Secteur d'activités	Priorités
Compétences en milieu de travail	• Élaborer le cadre de la Stratégie des compétences en milieu de travail, comprenant des objectifs, des orientations stratégiques et des mesures visant à répondre aux besoins nouveaux et actuels en matière de compétences du marché du travail canadien et des milieux de travail de l'ensemble du pays. • Travailler avec les conseils sectoriels, les syndicats et le système d'apprentissage pour veiller à ce que les exigences en matière de compétences des employeurs soient satisfaites et qu'ils aient accès à un vaste bassin de travailleurs talentueux et qualifiés. • Promouvoir l'apprentissage et la formation dans les métiers spécialisés auprès des employeurs, des syndicats et des participants éventuels afin d'augmenter le nombre d'apprentis et de faciliter la mobilité dans tout le pays. • Soutenir les groupes professionnels œuvrant dans tout le pays afin d'élaborer des outils et des processus d'évaluation et de reconnaissance justes et équitables pour faciliter l'entrée des travailleurs formés à l'étranger dans le marché du travail canadien.

Dépenses prévues

Financement	Autorités (Redressées) [a]	Dépenses prévues		
(en millions de dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses de fonctionnement brutes	43,0	**44,7**	45,0	45,2
Subventions et contributions non législatives	15,1	**30,9**	50,6	50,5
Total des dépenses brutes	58,1	**75,6**	95,6	95,7
Assurance-emploi (partie II) – Prestations d'emploi et mesures de soutien	42,9 [b]	**64,7**	64,7	s/o [c]
Total	101,0	**140,3**	160,3	
Équivalents temps plein	519	**521**	526	526

a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

b. Les prestations de revenu du compte d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2004.

c. Les dépenses prévues pour les prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi sont disponibles pour les années de planification 2004-2005 et 2005-2006 seulement.

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société.

Secteur d'activités	Priorités
Apprentissage	• Mettre en œuvre les améliorations au Programme canadien de prêts aux étudiants, y compris apporter aux lois et aux règlements les modifications nécessaires. • Améliorer la Subvention canadienne pour l'épargne-études et élaborer et mettre en œuvre le bon d'études canadien, y compris apporter aux règlements les modifications nécessaires. • Améliorer le soutien aux apprenants adultes en appuyant de nouveaux partenariats en matière d'alphabétisation, en élargissant les Réseaux d'apprentissage communautaires et en mettant à l'essai des approches novatrices pour surmonter les obstacles non financiers à l'apprentissage.

Dépenses prévues

Financement (en millions de dollars)	Autorités (Redressées) [a] 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses de fonctionnement brutes	96,1	**148,7**	183,5	201,7
Subventions et contributions non législatives	36,7	**29,8**	30,1	30,1
Paiements de transfert législatifs	804,5	**821,8**	930,3	956,3
Total des dépenses brutes	937,3	**1 000,3**	1 143,9	1 188,1
Assurance-emploi (partie II) – Prestations d'emploi et mesures de soutien	9,5 [b]	**14,3**	14,3	s/o [c]
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	1 374,1	**1 254,7**	1 130,2	892,0
Total	2 320,9	**2 269,3**	2 288,4	
Équivalents temps plein	463	**408**	408	408

a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.
b. Les prestations de revenu du compte d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2004.
c. Les dépenses prévues pour les prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi sont disponibles pour les années de planification 2004-2005 et 2005-2006 seulement.

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération.

Secteur d'activités	Priorités
Travail	• Examiner la partie III (normes du travail) du *Code canadien du travail* afin de trouver des moyens pour que la législation appuie les milieux de travail modernes, souples, productifs et équitables. • Élaborer une Stratégique d'intégration de l'équité en milieu de travail pour les Autochtones et les personnes handicapées afin de favoriser une meilleure représentation, la mobilité ascendante et le maintien de l'emploi au sein de ces deux groupes désignés. • Mettre en œuvre une Stratégie autochtone des affaires du travail afin d'appuyer la politique fédérale visant les communautés autochtones, et ce, en ce qui concerne les négociations sur l'autonomie gouvernementale, le renforcement des capacités communautaires et la saine gestion. • Mettre en œuvre une Stratégie internationale des affaires du travail dans le cadre de la politique commerciale et internationale du Canada, afin de guider les politiques, processus et mesures de soutien pour l'élaboration et la mise en œuvre d'accords de travail dans le cadre d'initiatives commerciales multilatérales et bilatérales. • Élaborer des options stratégiques en vue d'une modernisation du système de rémunération des employés du gouvernement pour les accidents et les blessures en milieu de travail, à l'appui de la modernisation de la fonction publique et des principes administratifs et financiers sains.

Dépenses prévues

Financement (en millions de dollars)	Autorités (Redressées) [a] 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
Dépenses de fonctionnement brutes	56,6	**57,9**	51,6	52,2
Paiements de transfert non législatifs	3,3	**3,9**	3,9	3,9
Paiements d'indemnités aux travailleurs	120,9	**125,0**	128,0	132,0
Total des dépenses brutes	180,8	**186,8**	183,5	188,1
Assurance-emploi (partie II) – Prestations d'emploi et mesures de soutien	0,3 [b]	**0,7**	0,7	s/o [c]
Total	181,1	**187,5**	184,2	
Équivalents temps plein	667	**632**	572	574

a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.
b. Les prestations de revenu du compte d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2004.
c. Les dépenses prévues pour les prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi sont disponibles pour les années de planification 2004-2005 et 2005-2006 seulement.

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance.

Secteur d'activités	Priorités
Sans-abri	• Renforcer la capacité communautaire de combler les lacunes dans le continuum de mesures de soutien au niveau local. • Favoriser la collaboration entre les collectivités, tous les ordres de gouvernement, le secteur privé, les syndicats et les organismes non-gouvernementaux dans la lutte contre l'itinérance. • Accroître les connaissances et la compréhension concernant les questions et les tendances liées à l'itinérance afin de trouver des solutions efficaces.

Dépenses prévues

Financement	Autorités (Redressées) [a]	Dépenses prévues		
(en millions de dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses de fonctionnement brutes	22,2	**26,5**	26,5	0,0
Subventions et contributions non législatives	137,3	**169,1**	106,3	0,0
Total	159,5	**195,6**	132,8	0,0
Équivalents temps plein	241	**278**	275	0

a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

Note : L'initiative nationale pour les sans-abri a été renouvelée pour les années 2004-2005 et 2005-2006 seulement.

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle.

Secteur d'activités	Priorités
Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestation de services	• Offrir une prestation de services et une administration des prestations sans interruption. • Élaborer un cadre du capital humain basé sur les preuves qui guident les priorités stratégiques du Ministère. • Élaborer des stratégies de communication pour appuyer les ministres.

Dépenses prévues

Financement (en millions de dollars)	Autorités (Redressées) [a] 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses de fonctionnement brutes	286,2	**216,5**	217,3	218,1
Subventions et contributions non législatives	88,3	**115,9**	111,2	111,2
Total des dépenses brutes	374,5	**332,4**	328,5	329,3
Assurance-emploi (partie II) – Prestations d'emploi et mesures de soutien	18,1 [b]	**14,6**	14,6	s/o [c]
Total	392,6	**347,0**	343,1	
Équivalents temps plein	2 680	**1 784**	1 783	1 783

a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

b. Les prestations de revenu du compte d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2004.

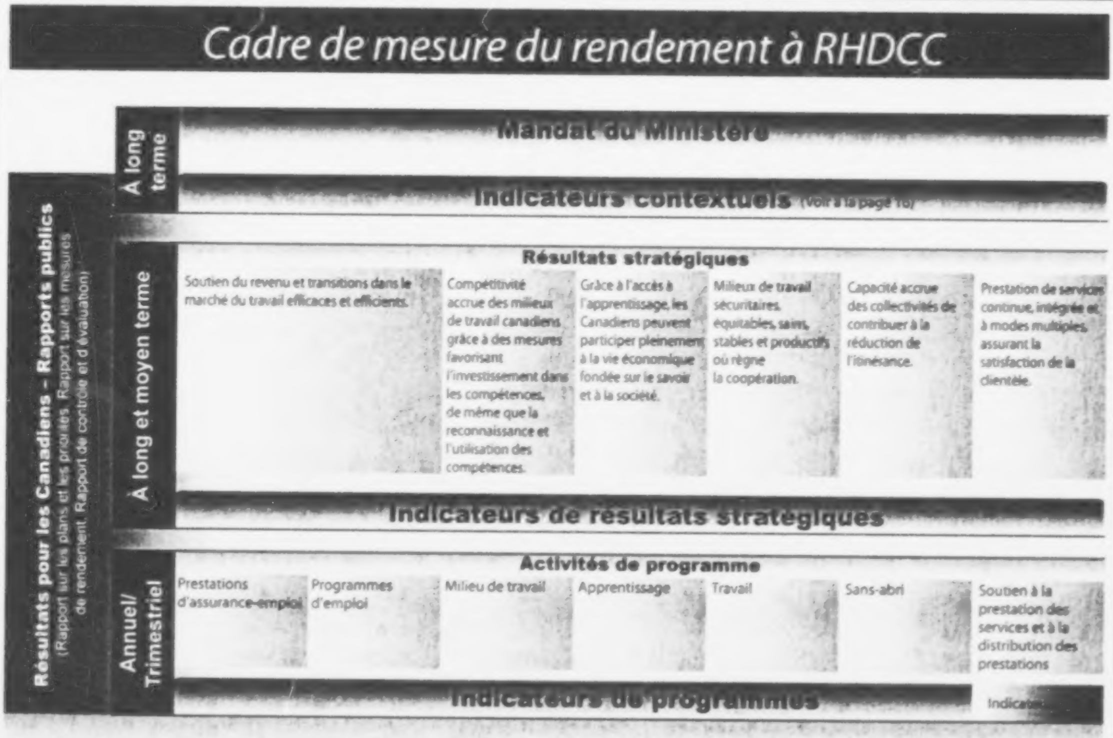
c. Les dépenses prévues pour les prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi sont disponibles pour les années de planification 2004-2005 et 2005-2006 seulement.

Cadre de mesure du rendement

La mesure du rendement constitue un outil essentiel pour permettre à un ministère de mettre l'accent sur l'atteinte de résultats et montrer la façon dont les programmes et les services profitent aux Canadiens. Avec un mandat et des secteurs d'activités nouveaux, RHDCC a entrepris un examen approfondi afin d'établir un nouveau cadre ministériel de mesure du rendement. Ce cadre facilitera la surveillance et la présentation des résultats. Le Ministère tente de trouver des indicateurs à long, à moyen et à court terme qui tiennent compte de son mandat et qui correspondent à ses résultats stratégiques, à ses politiques et à ses programmes.

RHDCC a déterminé les principaux éléments qui seront inclus dans son cadre de mesure du rendement. Le schéma 3 ci-dessous présente ces éléments.

Schéma 3



Tout d'abord, pour mesurer le rendement, il est important de comprendre le contexte dans lequel le Ministère fournit ses programmes et ses services. Les **indicateurs contextuels** décrivent les contextes démographique, économique, social et du marché du travail et sont abordés à la section Survol de la planification du présent document. Les indicateurs contextuels comme la croissance de la population et le niveau d'activité économique se situent hors de la sphère d'influence de RHDCC, mais ils servent à déterminer le contexte de RHDCC et à influencer l'ensemble d'options relatives aux politiques et à la prestation de services offerts.

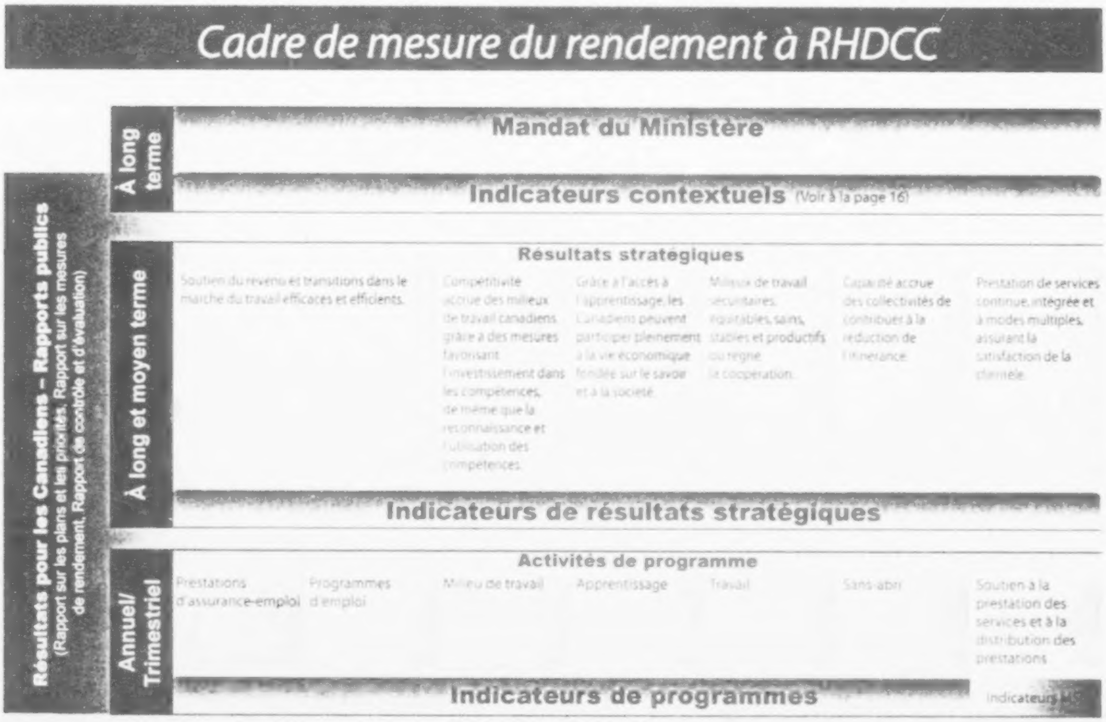
Deuxièmement, un ensemble d'indicateurs est nécessaire pour mesurer les progrès accomplis par rapport aux résultats stratégiques du Ministère. Les résultats stratégiques sont les avantages

Cadre de mesure du rendement

La mesure du rendement constitue un outil essentiel pour permettre à un ministère de mettre l'accent sur l'atteinte de résultats et montrer la façon dont les programmes et les services profitent aux Canadiens. Avec un mandat et des secteurs d'activités nouveaux, RHDCC a entrepris un examen approfondi afin d'établir un nouveau cadre ministériel de mesure du rendement. Ce cadre facilitera la surveillance et la présentation des résultats. Le Ministère tente de trouver des indicateurs à long, à moyen et à court terme qui tiennent compte de son mandat et qui correspondent à ses résultats stratégiques, à ses politiques et à ses programmes.

RHDCC a déterminé les principaux éléments qui seront inclus dans son cadre de mesure du rendement. Le schéma 3 ci-dessous présente ces éléments.

Schéma 3



Tout d'abord, pour mesurer le rendement, il est important de comprendre le contexte dans lequel le Ministère fournit ses programmes et ses services. Les **indicateurs contextuels** décrivent les contextes démographique, économique, social et du marché du travail et sont abordés à la section Survol de la planification du présent document. Les indicateurs contextuels comme la croissance de la population et le niveau d'activité économique se situent hors de la sphère d'influence de RHDCC, mais ils servent à déterminer le contexte de RHDCC et à influencer l'ensemble d'options relatives aux politiques et à la prestation de services offerts.

Deuxièmement, un ensemble d'indicateurs est nécessaire pour mesurer les progrès accomplis par rapport aux résultats stratégiques du Ministère. Les résultats stratégiques sont les avantages

durables que RHDCC s'efforce d'obtenir pour les Canadiens, en collaboration avec d'autres parties. Les **indicateurs de résultats stratégiques**, comme le pourcentage de Canadiens sans emploi cherchant du travail pendant plus d'un an, sont les vastes mesures qui contribuent à faire le suivi des progrès par rapport à l'atteinte des résultats stratégiques fixés sur une période allant du moyen au long terme. Les politiques et les programmes de RHDCC seront évalués à la lumière de leur contribution par rapport à l'atteinte de ces résultats stratégiques. RHDCC n'est pas le seul à avoir une influence sur ces résultats – les gouvernements jouent aussi un rôle important, tout comme les principaux intervenants et les facteurs externes. Par exemple, le pourcentage de Canadiens âgés entre 18 et 24 ans qui fréquentent l'université ou un collège communautaire ne dépend pas seulement de l'éventail de programmes de RHDCC; ce nombre est aussi grandement influencé par l'économie, les taux d'emploi et d'intérêts, ainsi que par les politiques et les programmes des provinces et les mesures prises par les universités, les collèges et les particuliers. Dans le même ordre d'idées, les programmes du Ministère liés au travail, même s'ils ont des répercussions directes sur les milieux de travail qui relèvent de la compétence fédérale comme le domaine du transport et les institutions financières, ne forment qu'une petite partie de l'ensemble du milieu de travail canadien. RHDCC continuera à travailler sur cet ensemble d'indicateurs au cours de la prochaine année.

Finalement, RHDCC doit renouveler les **indicateurs de programmes** utilisés dans l'ancien ministère DRHC pour montrer que RHDCC effectue une gestion efficace des programmes et des services. Les indicateurs de programmes sont conçus pour fournir des résultats détaillés à court terme qui sont utilisés pour la surveillance et l'amélioration des programmes et des services – par exemple, le pourcentage des paiements exacts versés dans le cadre de l'assurance-emploi. Le Ministère se fie à l'ensemble existant d'indicateurs de programmes pour ce rapport, mais il en effectuera un examen approfondi au cours de la prochaine année.

Voici la liste initiale des résultats stratégiques et des indicateurs de programmes de RHDCC. Les sources et de plus amples renseignements au sujet des indicateurs de rendement de RHDCC sont disponibles à l'adresse suivante : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/pprc.shtml.

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Soutien du revenu et transitions dans le marché du travail efficaces et efficients

Indicateurs de résultats stratégiques :

- Pourcentage moyen des sans-emploi cherchant du travail (2003-2004)
  - 3 mois ou moins (au plus 13 sem.) : 66,3 %
  - De 4 à 6 mois (de 14 à 26 semaines) : 16,2 %
  - De 7 à 9 mois (de 27 à 38 semaines) : 5,1 %
  - De 10 à 12 mois (de 39 à 51 semaines) : 2,3 %
  - Un an ou plus (52 semaines et plus) : 10,1 %
- Pourcentage de sans-emploi ciblés par le programme de l'assurance-emploi potentiellement admissibles à recevoir des prestations : 2003 = 83,7 %
- Durée accrue de l'emploi pour les participants à des mesures actives d'emploi : les résultats réels seront signalés lorsque les données seront disponibles.
- Gains plus élevés pour les participants à des mesures actives d'emploi : les résultats réels seront signalés lorsque les données seront disponibles.
- Proportion moyenne de jeunes Canadiens (de 15 à 24 ans) qui fréquentent l'école ou ont un emploi = 90 %

Indicateurs de programmes :

Prestations d'assurance-emploi

- Pourcentage des demandes initiales et renouvelées qui sont réglées dans un délai de 21 jours de la date du dépôt et en dedans de 21 jours de la date d'enregistrement pour les demandes révisées : *Objectif : 85 %*
- Pourcentage des demandes initiales et renouvelées pour lesquelles un paiement ou un avis de non-paiement est donné au prestataire dans un délai de 28 jours de la date du dépôt : *Objectif : 80 %*
- Pourcentage d'appels inscrits pour audition du conseil arbitral dans les 30 jours de la réception de l'appel : *Objectif : 90 %*
- Pourcentage des dossiers d'appel des clients reçus au Bureau du juge-arbitre dans un délai de 60 jours suivant la date du dépôt de l'appel (date de réception) : *Objectif : 100 %*
- Pourcentage des paiements exacts d'assurance-emploi (a.-e.) versés, mesuré par le système global de dépistage et calculé selon une moyenne mobile d'une période de 12 mois à l'échelle nationale : *Objectif : 95 %*
- Économies réalisées grâce aux activités de détection en matière d'a.-e. et aux mesures de dissuasion et de prévention : *Objectif : 539 millions de dollars*

Programmes d'emploi

- Nombre total de clients servis par les programmes d'emploi : *Objectif : 527 400*
- Nombre de clients embauchés ou travailleurs indépendants à la suite d'une intervention dans le cadre d'un programme d'emploi (financé par le Trésor ou l'a.-e.) : *Objectif : 245 700*
- Prestations non versées (partie I de la *Loi sur l'a.-e.)* en raison de l'embauche de prestataires de l'a.-e. à la suite d'une intervention prévue par la partie II de la *Loi sur l'a.-e.* : *Objectif : 887 M$*
- Nombre de jeunes et d'Autochtones qui retournent à l'école à suite d'une intervention dans le cadre d'un programme d'emploi : *Objectif : 58 100*

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Compétitivité accrue des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences

Indicateurs de résultats stratégiques :	Indicateurs de programmes :
► En 2003-2004, le coût unitaire de la main-d'œuvre a augmenté de 0,8 %, la productivité du travail est demeurée constante et le taux de rémunération horaire a augmenté de 0,8 %. ► Pourcentage de la main-d'œuvre adulte ayant participé à des activités de formation liées à l'emploi : (2002) = 34,7 % ► Pourcentage de la main-d'œuvre adulte ayant participé à des activités de formation liées à l'emploi financées par l'employeur : (2002) = 25 % ► Rémunération des nouveaux immigrants diplômés de l'université en proportion à la rémunération des diplômés universitaires nés au Canada en 2000 = femmes 64 %, hommes 62 %, total 65 %	**Compétences en milieu de travail** • Pourcentage du marché du travail couvert par le réseau national des conseils sectoriels : *Objectif : 40 %* • Nombre de gens de métiers qui ont reçu un certificat portant le Sceau rouge : *Objectif : 13 000 par année*

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société

Indicateurs de résultats stratégiques :

- Pourcentage de la population ayant un diplôme d'études postsecondaires (2003) :
  De 25 à 34 ans = 52,8 %
  De 25 à 64 ans = 44,0 %
- Pourcentage de la population adulte (âgée entre 25 et 64 ans) ayant pris part à des possibilités d'apprentissage des adultes : 2002 = 36,7 %
- Pourcentage des 18 à 24 ans qui ont fréquenté l'université ou le collège communautaire par revenu familial (1997) :

Université		Collège communautaire*	
25 000 $ ou moins =	19 %	25 000 $ ou moins =	22 %
25 001 à 50 000 $ =	21 %	25 001 à 50 000 $ =	28 %
50 000 à 75 000 $ =	23 %	50 000 à 75 000 $ =	29 %
75 001 à 100 000 $ =	24 %	75 001 à 100 000 $ =	27 %
100 000 $ et + =	38 %	100 000 $ et + =	23 %
Total =	22 %	Total =	27 %

* Comprend les collèges communautaires, les cégeps et les écoles de formation professionnelle.

- Nombre d'adultes ayant fréquenté l'université ou le collège (entre 25 et 34 ans) = 8,4 %

Indicateurs de programmes :

Apprentissage

- Nombre de Canadiens qui tirent profit du Programme canadien de prêts aux étudiants *(515 500 étudiants/emprunteurs en 2002-2003)*
- Pourcentage de Canadiens âgés entre 0 et 17-ans qui sont bénéficiaires d'un Régime enregistré d'épargne-études (REEE) et qui reçoivent une Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE) : *Objectif : 32 %*
- Nombre de Canadiens qui ont accès aux possibilités d'apprentissage et qui profitent de la Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE) :
  Objectif : 120 000
- Nombre de Réseaux d'apprentissage communautaires en place :
  Objectif : 160 d'ici décembre 2004
- Pourcentage du total des demandes de prêts d'études canadiens traitées à la suite de la réception de la documentation complète :
  Objectif : 80 % en un jour
  100 % en deux jours

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération

Indicateurs de résultats stratégiques :

- Pourcentage du nombre d'heures de travail perdues par rapport au nombre d'heures de travail hebdomadaires habituel de tous les employés à temps plein = 3,6 % (2003).
- Taux d'incidence des blessures par 100 travailleurs, pour l'ensemble des employés relevant de la compétence fédérale = 5,79 (2002).
- Pourcentage du total des jours de travail perdus en raison des arrêts de travail = 0,05 % (2003).

Indicateurs de programmes :

Travail

- Pourcentage de conflits d'intérêts réglés grâce à la partie I (Relations industrielles) du *Code canadien du travail* sans arrêt de travail : *Objectif : 90 %*
- Pourcentage de plaintes de congédiement injustifié réglées par les inspecteurs (partie III normes du travail du *Code canadien du travail*) : *Objectif : 75 %*
- Taux d'incidence des blessures invalidantes mesurant le changement dans le taux de blessures et de maladies avec perte de temps et de décès au sein des industries relevant de la compétence fédérale d'une année à l'autre : *Objectif : réduire le taux d'incidence des blessures invalidantes de 10 % sur cinq ans dans les industries à risque élevé où nous ciblons des interventions proactives*

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance

Indicateurs de résultats stratégiques :

- Nombre de partenaires financiers dans le cadre de l'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA) (2003) : 2 058 partenaires
- Pourcentage de partenaires financiers dans le cadre de l'INSA par secteur (2003) :
  - Organisme à but non lucratif : 50 %
  - Tous les ordres de gouvernement (p. ex. organisme fédéral, gouvernement provincial/territorial, administration régionale/municipale) : 27 %
  - Secteur privé : 9 %
  - Autres (p. ex. organismes confessionnels, syndicats, etc.): 14 %
- Refuges d'urgence au Canada (2003) : 316
- Logements de transition au Canada (2003) : 250

Indicateurs de programmes :

Sans-abri

- 61 évaluations de plans communautaires pour 1999–2003 : *Objectif : 100 %*
- 61 mises à jour de plans communautaires pour 2003–2006 : *Objectif : 100 %*
- Pourcentage des investissements dans le cadre dirigé vers le continuum de mesures de soutien et services basés sur les priorités établies par la collectivité : *Objectif : Au moins 75 % investi dans les priorités communautaires*
- Ratio du total des investissements dans le cadre de l'INSA versus la participation au financement par type de partenaires pour chaque province/territoire pour 1999-2003 et 2003-2006 : *Objectif : Ratio 1:5*
- Augmentation des sources d'information/de données accessibles sur les sans-abri : *Objectif : Preuve d'assimilation de données/d'information*

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle

Indicateurs de résultats stratégiques :	Indicateurs de programmes :
▶ Résultats du sondage de 2001-2002 sur la satisfaction de la clientèle, par programme de RHDCC : • Assurance – 77 % • Emploi – 83 % (Prestations d'emploi et mesures de soutien) • Apprentissage – 71 % (prêts aux étudiants) • Programme du travail – 69 % (Santé et sécurité au travail et Normes du travail)	Nota : Les indicateurs de la Modernisation du service pour les Canadiens pour mesurer la prestation de services sont en cours d'élaboration.

Ressources humaines du Ministère

En plus des indicateurs décrits dans les résultats stratégiques ci-dessus, RHDCC présentera aussi les résultats réels se rapportant aux indicateurs suivants de la main-d'œuvre de RHDCC.

- Pourcentage de représentation des minorités visibles
- Pourcentage de représentation des Autochtones
- Pourcentage de représentation des personnes handicapées
- Pourcentage de représentation des femmes
- Plaintes liées aux langues officielles – Service au public
- Plaintes liées aux langues officielles – Langue de travail

Développement durable

Comme il en a été question dans le discours du Trône de 2004, le développement durable est une priorité constante pour le gouvernement du Canada. Les stratégies de développement durable du Ministère sont mises à jour tous les trois ans et, en février 2004, le ministre de RHDCC, la ministre du Développement social et la ministre du Travail et ministre responsable des sans-abri ont présenté conjointement au Parlement une stratégie de développement durable de troisième génération. En raison de la réorganisation de DRHC, des stratégies ministérielles distinctes seront élaborées et présentées en 2006.

RHDCC va de l'avant en vue de respecter les engagements pris dans les stratégies de développement durable de DRHC, tout en les réexaminant dans le contexte du mandat du Ministère. Voici quelques-uns des objectifs devant être atteints cette année :

1. mise au point d'une vision du développement durable à RHDCC;
2. élaboration d'un outil pour intégrer le concept de développement durable aux nouveaux projets; et
3. mise en œuvre d'un service Internet pour la transmission des certificats médicaux ou des renseignements médicaux nécessaires pour les prestations de compassion et les prestations de maladie.

Pour obtenir des renseignements détaillés au sujet de la stratégie de développement durable actuelle, y compris ses objectifs et ses cibles précis, il est possible de se procurer une copie de la stratégie à l'adresse suivante : http://www.RHDCC.gc.ca/fr/cs/saf/sa/sdd/sd.shtml

Responsabilités spéciales du ministre

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Développement urbain durable et renouvellement de l'infrastructure dans le secteur riverain de Toronto

Secteurs d'activités	Priorités
Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto	• Financement pour le développement de parcs et d'espaces verts (p. ex., urbanisme et développement du Parc du Commissaire et du Parc du Lac Ontario) • Financement pour le développement d'infrastructures urbaines (p. ex., améliorations au réseau de transport en commun de la Commission de transport de Toronto et élaboration de plans pour West Don Lands) • Financement d'autres projets visant à revitaliser et à reconstruire le secteur riverain de Toronto en vue de créer et de mettre en valeur des espaces publics (p. ex., projets liés à la culture, aux sports et aux installations récréatives)

Dépenses prévues

Financement (en millions de dollars)	Autorités (Redressées)[a] 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
Subventions et contributions non législatives[b]	0,0	**115,7**	110,9	110,9
Total	0,0	**115,7**	110,9	110,9
Équivalents temps plein	0	**0**	0	0

a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

b. En 2002-2003, Transports Canada a consacré 6,2 millions de dollars à cette initiative au nom de RHDCC. Les ressources de 2004-2005, 2005-2006 et 2006-2007 sont également inclus sous le résultat stratégique Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle.

FICHE TECHNIQUE

Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto (IRSRT)
(Dépenses prévues en 2004-2005 : 115,7 M$)

Objectifs	Le but de l'IRSRT est de revitaliser le secteur riverain de Toronto en effectuant des investissements dans les infrastructures municipales traditionnelles telles le transport en commun et le réseau d'aqueduc, ainsi que dans un développement urbain plus contemporain, incluant les installations touristiques et la relance des secteurs post-industrialisés qui sont sous-utilisés. Il est prévu que les investissements dans ces secteurs conduiront à des bénéfices sociaux et économiques pour la région de Toronto.
Résultats attendus	Les résultats attendus de l'IRSRT sont : a) Un accès accru aux : • transports en commun; • logements abordables; • loisirs et tourisme; et • espaces commerciaux. b) Un renouvellement de l'infrastructure urbaine incluant : • des installations récréatives nouvelles ou améliorées; • des réseaux de transport élargis ou perfectionnés; • le renouvellement ou l'amélioration du système de traitement des eaux usées et des égouts; et • les développements commerciaux et résidentiels renouvelés ou améliorés. c) Une augmentation des perspectives économiques tels que: • des nouvelles opportunités d'emploi; • l'augmentation de l'investissement du secteur privé; • l'augmentation de la commercialité des terrains; et • l'accroissement du tourisme. d) Une meilleure gestion de l'environnement, par exemple: • la mise en valeur des terres; • l'assainissement du sol et mesures correctives en général; • l'augmentation et l'amélioration des terrains de stationnement et des espaces verts; et • l'augmentation et l'amélioration de la gestion de la protection envers les eaux de pluie et les inondations.
Partenaires	• Société de revitalisation en secteur riverain de Toronto • Gouvernement de l'Ontario (ministère du Renouvellement de l'infrastructure publique) • Ville de Toronto (Services de développement urbain)
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
Date de renouvellement	S/O
Évaluation complétée	Aucune à ce jour
Évaluation prévue	L'étendue du travail de vérification et d'évaluation qui doit être entrepris sera discutée durant les mois d'été, tandis que le groupe de Vérification et Évaluation élabore un plan à long terme.

ORGANISATION

Résultats stratégiques et secteurs d'activités

En 2004-2005 et par la suite, RHDCC mettra l'accent sur l'atteinte de ses résultats stratégiques en donnant suite aux initiatives les plus pertinentes et les plus importantes, en accordant une attention particulière aux réalisations. Les efforts du Ministère feront une différence dans la vie des Canadiens, qui peuvent s'attendre à recevoir les services de grande qualité qu'ils méritent. Ces efforts seront guidés par l'engagement de RHDCC relativement à une utilisation efficace et efficiente de nos ressources financières et humaines.

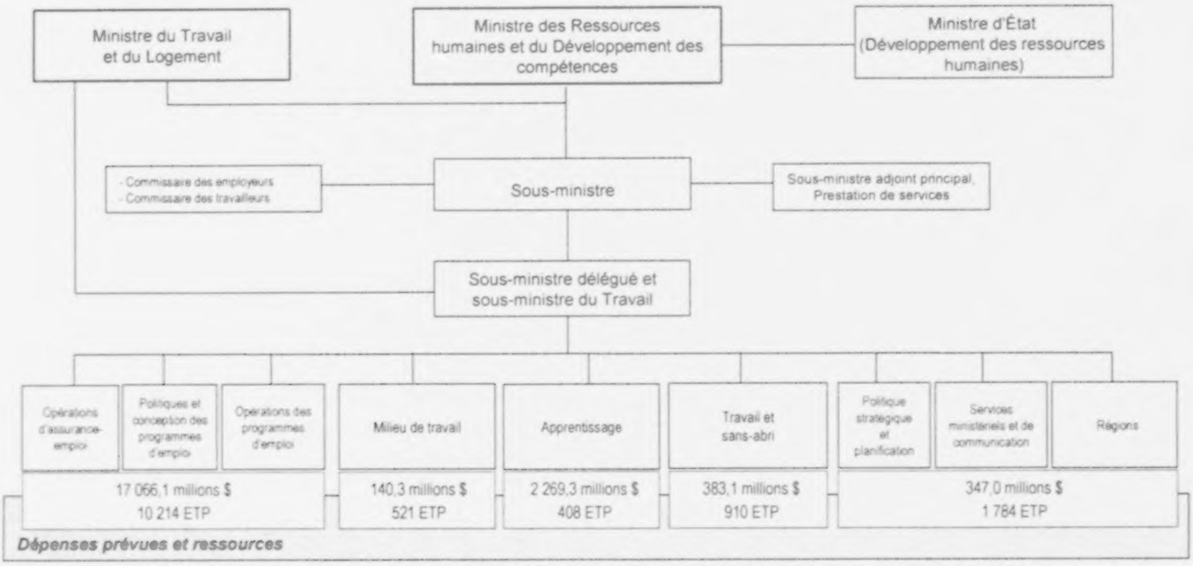
Le tableau ci-dessous présente les six résultats stratégiques que RHDCC s'emploie à fournir aux Canadiens ainsi que les liens entre nos secteurs d'activités (Prestations d'assurance-emploi, Programmes d'emploi, Compétences en milieu de travail, Apprentissage, Travail, Sans-abri et Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestation de services) et les résultats stratégiques.

Résultats stratégiques et secteurs d'activités
Dépenses prévues de 2004-2005

Secteurs d'activité		Résultats stratégiques						Total
		Soutien du revenu et transitions dans le marché du travail efficaces et efficients.	Compétitivité accrue des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences.	Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société.	Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération.	Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance.	Prestation des services continues, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle.	
Prestations d'assurance-emploi	**ÉTP**	7 502						**7 502**
	MS	14 140,8 $						**14 140,8 $**
Programmes d'emploi	**ÉTP**	2 712						**2 712**
	MS	2 925,3 $						**2 925,3 $**
Compétences en milieu de travail	**ÉTP**		521					**521**
	MS		140,3 $					**140,3 $**
Apprentissage	**ÉTP**			408				**408**
	MS			2 269,3 $				**2 269,3 $**
Travail	**ÉTP**				632			**632**
	MS				187,5 $			**187,5 $**
Sans-abri	**ÉTP**					278		**278**
	MS					195,6 $		**195,6 $**
Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestation des services	**ÉTP**						1 784	**1 784**
	MS						347,0 $	**347,0 $**
Total	**ÉTP**	**10 214**	**521**	**408**	**632**	**278**	**1 784**	**13 837**
	MS	**17 066,1 $**	**140,3 $**	**2 269,3 $**	**187,5 $**	**195,6 $**	**347,0 $**	**20 205,8 $**
Autres coûts								
Coûts d'assurance-emploi (Coûts d'administration des autres ministères du gouvernement et créances douteuses)								709,9 $
Recouvrement d'indemnisation des accidentés du travail								($73,3)
Total des autres coûts								**636,6 $**
Total RHDCC								**20 842,4 $**

Responsabilisation

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE



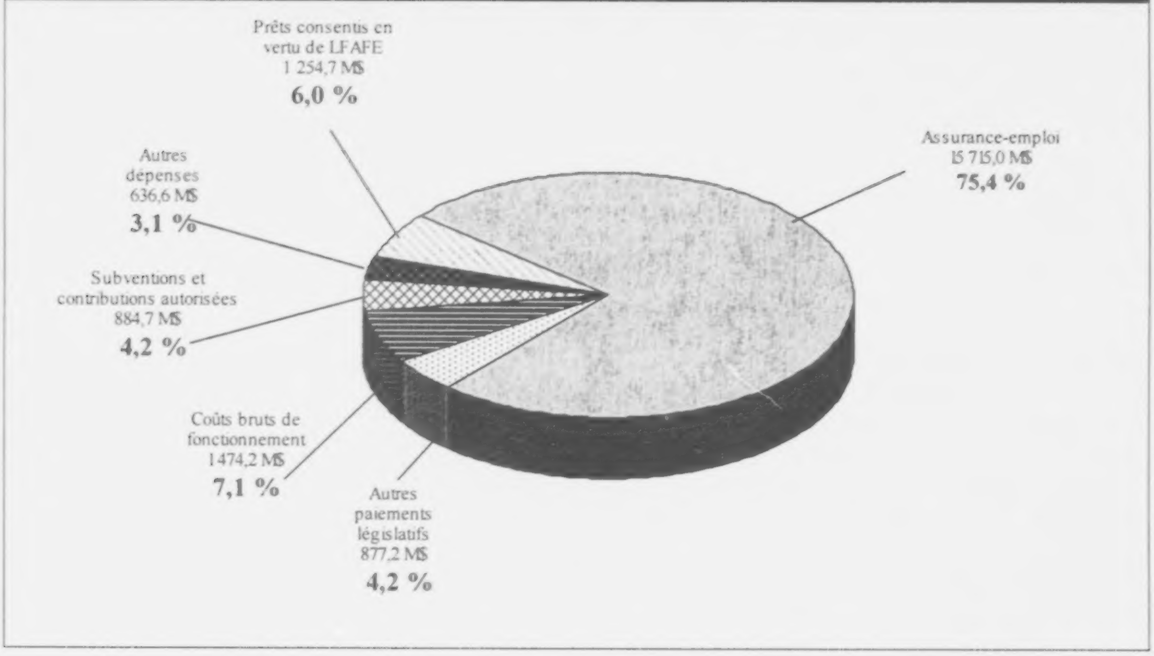
	(en millions de dollars)	ETP
Total pour 2004-2005 – Dépenses prévues et ressources	**20 205,8**	**13 837**
Autres coûts :		
Coûts d'a.-e. (Coûts d'administration des autres ministères du gouvernement et créances douteuses)	709,9	
Recouvrements liés à l'indemnisation des accidentés du travail	(73,3)	
TOTAL RHDCC	**20 842,4**	**13 837**

Dépenses prévues du Ministère

Profil des dépenses prévues en 2004-2005

Les dépenses de RHDCC s'élèvent à plus de 20 milliards de dollars, dont 17 milliards ou 85 % sont des prestations directes versées aux Canadiens par l'entremise du programme d'assurance-emploi, des prêts offerts en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* (LFAFE) et d'autres paiements de transfert législatifs.

Total consolidé : 20 842,4 M$



Profil des dépenses prévues en 2004-2005

(en millions de dollars)

Total des dépenses prévues de RHDCC

Budgétaire			
Coûts nets de fonctionnement		579,0	
Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes:			
Compte d'assurance-emploi	812,6		
Indemnisation des accidentés du travail	73,3		
Régime de pensions du Canada	9,3 [a]		
Sous-total	895,2	895,2	
Coûts bruts de fonctionnement — Sous-total		1 474,2	1 474,2 [b]
Subventions et contributions autorisées			884,7
Total des dépenses prévues			**2 358,9**
Autres			
Coûts administratifs du compte d'a-e (AMG)	620,2		
Créances douteuses	89,7		
Sous-total	709,9		709,9
Recouvrement d'indemnisation des accidentés du travail			(73,3)
Total Autres			**636,6**
Non-budgétaire			
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérales sur l'aide financière aux étudiants (LFAFE)*			1 254,7 [c]
Total Non-budgétaire			**1 254,7**

Paiements de transfert législatifs

Subventions et contributions:			
Autres paiements législatifs:			
Prêts canadiens aux étudiants	331,8		
Subvention canadienne pour l'épargne-études	405,0		
Bon d'études canadien	85,0		
Autres	0,2		
Sous-total	822,0		822,0
Prestations d'assurance-emploi			
Partie I	13 527,8		
Partie II	2 187,2		
Sous-total	15 715,0		15 715,0
Autres comptes à fins déterminées			55,2 [d]
Total des paiements de transfert législatifs			**16 592,2** [c]
Total consolidé			**20 842,4**

a. Le Régime de pensions du Canada (RPC) se rapporte sous Développement social Canada (DSC) mais RHDCC recouvre les coûts des services affectés au RPC.

b. Le total des coûts de fonctionnement exclut les coûts des services ministériels communs (Services financiers et administratifs, Ressources humaines, Services juridiques et Systèmes) rendus par DSC.

c. Les Canadiens bénéficient directement de ces deux montants.

d. Comprend les paiements relatifs au Compte des rentes sur l'État et au Fonds d'assurance de la fonction publique.

Dépenses prévues du ministère

Secteurs d'activité (en millions de dollars)	Autorités (Redressées)[a] 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	2005-2006	2006-2007
Budgétaire				
Prestations d'assurance-emploi	517,1	**557,8**	553,4	552,9
Programmes d'emploi	773,7	**832,4**	809,8	802,3
Compétences professionnelles	58,1	**75,6**	95,6	95,7
Apprentissage	937,3	**1 000,3**	1 143,9	1 188,1
Travail	180,8	**186,8**	183,5	188,1
Sans-abri	159,5	**195,6**	132,8	-
Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestation de services	374,5	**332,4**	328,5	329,3
Dépenses brutes	3 001,0	**3 180,9**	3 247,5	3 156,4
Recettes disponibles	(884,6)	**(895,2)**	(892,6)	(897,7)
Dépenses nettes	2 116,4	**2 285,7**	2 354,9	2 258,7
Non budgétaire				
Prêts consentis en vertu de la Loi fédérale sur l'aide *financière aux étudiants*	1 374,1	**1 254,7**	1 130,2	892,0
Comptes à fins déterminées				
Assurance-emploi	17 159,8 [b]	**17 344,2**	17 707,9	s/o [c]
Autres comptes à fins déterminées	58,4	**55,2**	52,0	s/o
Recouvrements ministériels imputés au Régime de pensions du Canada	10,1	**9,3**	9,3	s/o
Régime ministériel des avantages sociaux des employés récupérables du Compte d'assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada	(96,3)	**(106,7)**	(106,0)	s/o
Total pour RHDCC	20 622,5	**20 842,4**	21 148,3	

Équivalents temps plein	13 910	**13 837**	13 691	12 961

a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

b. Les prestations de revenu du compte d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2004.

c. Les dépenses prévues pour les prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi sont disponibles pour les années de planification 2004-2005 et 2005-2006 seulement.

Points financiers en relief :

Le ministère prévoit un montant de dépenses de 20 842,4 millions de dollars pour l'année 2004-2005. Cela représente une augmentation de 219,9 millions de dollars par rapport aux autorités redressées de 20 622,5 millions de dollars de l'année 2003-2004. Cet écart s'explique principalement par :

- Une augmentation de 67 millions de dollars pour les paiements de transfert législatifs provenant de l'introduction du nouveau Bon d'études canadien (85 millions de dollars) et la bonification de la Subvention canadienne pour l'épargne-études (20 millions de dollars) tel que communiqué dans le Budget 2004 et la diminution du Programme canadien de prêts aux étudiants à la suite des changements législatifs survenus durant l'année (38 millions de dollars);
- Une augmentation nette de 96 millions de dollars des subventions et contributions principalement attribuable au Projet de revitalisation du secteur riverain de Toronto de 116 millions de dollars (transfert de responsabilité de Transport Canada), 35 millions de dollars pour la phase II de l'Initiative nationale pour les sans-abri, 23 millions de dollars pour les programmes pour

Autochtones et une diminution importante de 85 millions de dollars relativement à la subvention en 2003-2004 sur le Conseil canadien sur l'apprentissage pour encourager et soutenir la prise de décision dans l'ensemble des secteurs de l'apprentissage continu;

- Une augmentation de 184 millions de dollars pour le Compte d'assurance-emploi. L'augmentation des prestations est due à la hausse de 2,5 % de la moyenne des prestations hebdomadaire en partie contrebalancée par une baisse de 1,4 % du nombre de bénéficiaires; et
- Une diminution de 119 millions de dollars due à l'impact des remboursements des emprunteurs au portefeuille des prêts aux étudiants régis sous la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*.

Pour l'année 2005-2006, le ministère prévoit un montant de dépenses de 21 148,3 millions de dollars qui représente une augmentation de 305,9 millions de dollars par rapport aux dépenses prévues de l'année 2004-2005. Les changements majeurs sont principalement attribuables à :

- Une augmentation de 119 millions de dollars en paiements de transfert législatifs qui découle principalement de l'annonce du Budget 2004 concernant la bonification de la Subvention canadienne pour l'épargne-études (60 millions de dollars additionnels) et le Programme canadien de prêts aux étudiants (59 millions de dollars additionnels);
- Une diminution de 63 millions de dollars en subventions et contributions qui représente le report de fonds des contributions de 2003-2004 à 2004-2005 pour l'Initiative nationale pour les sans-abri;
- Une diminution de 125 millions de dollars due à l'impact des remboursements des emprunteurs au portefeuille des prêts aux étudiants régis sous la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*; et
- Une augmentation de 364 millions de dollars pour le Compte d'assurance-emploi. La croissance des dépenses reflète l'augmentation dans la projection du nombre de personnes éligibles aux prestations et à l'augmentation dans la moyenne des prestations.

Pour l'année 2006-2007, les dépenses prévues nettes du ministère, excluant les comptes à fins déterminées, sont déterminées à 3 150,7 millions de dollars, ce qui représente une diminution de 334,4 millions de dollars par rapport aux dépenses nettes prévues de l'année 2005-2006. Cet écart est principalement dû à :

- une augmentation de 22 millions de dollars en paiements de transfert législatifs qui découle de l'annonce du Budget 2004 pour le bon d'études canadien (15 millions de dollars additionnels) et pour le programme de prêts aux étudiants (7 millions de dollars additionnels);
- une diminution de 133 millions de dollars en fonds d'opérations ainsi qu'en subventions et contributions pour l'Initiative nationale pour les sans-abri, étant donné que l'Initiative a été prolongée seulement pour les années 2003-2004 à 2005-2006; et
- une diminution de 238 millions de dollars due à l'impact des remboursements des emprunteurs au portefeuille des prêts aux étudiants régis sous la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*.

ANNEXES

Annexe 1 : **Division des responsabilités de l'ancien Développement des ressources humaines Canada**

Annexe 2 : **Profil de risque de l'organisation et stratégies de redressement pour Ressources humaines et Développement des compétences en 2004-2005**

Annexe 3 : **Sommaire des paiements de transfert**

Annexe 4 : **Détails sur les programmes de paiements de transfert (Subventions et contributions)**

Fiches techniques des paiements de transfert

Fiche technique 1 : Stratégie emploi jeunesse

Fiche technique 2 : Programme national d'alphabétisation

Fiche technique 3 : Initiative nationale pour les sans-abri

Fiche technique 4 : Stratégie de développement des ressources humaines autochtones

Fiche technique 5 : Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones

Fiche technique 6 : Reconnaissance des titres de compétences étrangers

Fiche technique 7 : Programme des conseils sectoriels

Fiche technique 8 : Fonds d'appui aux communautés minoritaires de langue officielle

Fiche technique 9 : Projets pilotes concernant les travailleurs âgés

Annexe 5 : **Fondations (subventions conditionnelles)**

- La fondation Peter Gzowski
- Collège Frontière
- Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire
- Conseil canadien sur l'apprentissage

Annexe 6 : **Principaux programmes ou initiatives**

Annexe 7 : **Détails des recettes disponibles et non disponibles**

Annexe 8 : **Coût net des programmes pour l'année budgétaire**

Annexe 9 : **Comptes à fins déterminées**

- Compte d'assurance-emploi
- Compte des rentes sur l'État
- Fonds d'assurance de la fonction publique

Annexe 10 : **Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses 2004-2005**

Annexe 11 : **Prêts (non budgétaires)**

Annexe 12 : **Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants**

Annexe 13 : **Principales initiatives réglementaires**

Annexe 14 : **Initiatives horizontales**

- Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
- Programme de partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones
- Stratégie emploi jeunesse
- Ententes sur le développement du marché du travail
- Programme des conseils sectoriels
- Reconnaissance des titres de compétences étrangers
- Projets pilotes concernant les travailleurs âgés
- Programme canadien de prêts aux étudiants
- Programme national d'alphabétisation
- Initiative nationale pour les sans-abri
- Service Canada
- Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto

Annexe 1 : Division des responsabilités de l'ancien Développement des ressources humaines Canada

Suite à l'annonce de la réorganisation du gouvernement le 12 décembre 2003, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a été divisé en deux nouveaux ministères : Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) et Développement social Canada (DSC). Le tableau suivant démontre la division des responsabilités de l'ancien DRHC aux nouveaux ministères.

Responsabilités de DRHC	Responsabilités de RHDCC	Responsabilités de DSC
Direction générale de l'Assurance • Élaboration des politiques • Conception des programmes • Traitement des demandes • Appels • Enquêtes et contrôle • Maintien et amélioration des opérations et des programmes • Numéros d'assurance sociale/Immatriculation aux assurances sociales	**Opérations de l'assurance-emploi** • Traitement des demandes • Appels • Enquêtes et contrôle • Maintien et amélioration des opérations et des programmes	**Modernisation du service pour les Canadiens** • Numéros d'assurance sociale/Immatriculation aux assurances sociales
Direction générale des programmes d'emploi • Élaboration des politiques • Conception des programmes • Programme des travailleurs étrangers • Placement • Information sur le marché du travail • Prestations d'emploi et mesures de soutien • Ententes sur le développement du marché du travail • Stratégie de développement des ressources humaines autochtones • Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones • Stratégie emploi jeunesse • Adaptation au marché du travail • Fonds d'intégration	**Élaboration et conception des programmes d'emploi** • Élaboration des politiques de l'assurance-emploi et des Programmes d'emploi • Conception des programmes • Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones **Milieu de travail** • Programme des travailleurs étrangers • Placement • Information sur le marché du travail **Opérations des programmes d'emploi** • Prestations d'emploi et mesures de soutien • Ententes sur le développement du marché du travail • Stratégie de développement des ressources humaines autochtones • Stratégie emploi jeunesse • Adaptation au marché du travail et communautés minoritaires de langue officielle	**Programmes de la sécurité du revenu** • Fonds d'intégration

Responsabilités de DRHC	Responsabilités de RHDCC	Responsabilités de DSC
Programmes d'investissement dans la personne • Partenariats en ressources humaines • Aide financière aux étudiants • Subvention canadienne pour l'épargne-études • Secrétariat national à l'alphabétisation • Bureau des technologies d'apprentissage • Bureau de la condition des personnes handicapées • Développement social • Initiatives du secteur bénévole et communautaire • Communautés minoritaires de langue officielle • Programme des initiatives d'apprentissage • Programme de mobilité académique internationale	**Milieu de travail** • Partenariats en ressources humaines **Apprentissage** • Aide financière aux étudiants • Subvention canadienne pour l'épargne-études • Secrétariat national à l'alphabétisation • Bureau des technologies d'apprentissage • Programme des initiatives d'apprentissage • Programme de mobilité académique internationale	**Programmes de la sécurité du revenu** • Bureau de la condition des personnes handicapées • Initiatives du secteur bénévole • Développement social
Programmes de la sécurité du revenu • Programme de la Sécurité de la vieillesse • Régime de pensions du Canada		**Programmes de la sécurité du revenu** • Programme de la Sécurité de la vieillesse • Régime de pensions du Canada
Programme du travail • Service fédéral de médiation et de conciliation • Opérations de travail • Politique stratégique et Affaires internationales du travail • Information sur les lieux de travail • Affaires du travail autochtones	**Travail et Sans-abri** • Service fédéral de médiation et de conciliation • Opérations nationales du travail • Affaires intergouvernementales • Affaires internationales du travail • Recherche et analyse de l'information sur les lieux de travail • Affaires du travail autochtones	
Sans-abri • Secrétariat national pour les sans-abri	**Travail et Sans-abri** • Secrétariat national pour les sans-abri	
Politique stratégique • Politique sociale • Politique sur le marché du travail • Politique sur l'apprentissage • Relations intergouvernementales • Stratégie et coordination • Direction des connaissances	**Politique stratégique et planification** • Politique sur le marché du travail • Politique sur l'apprentissage • Relations intergouvernementales • Stratégie et coordination • Recherche et coordination (anciennement Direction des connaissances)	**Orientation stratégique** • Politique sociale • Relations intergouvernementales • Stratégie et coordination • Direction des connaissances

Responsabilités de DRHC	Responsabilités de RHDCC	Responsabilités de DSC
Affaires ministérielles et planification • Planification ministérielle • Mesures de rendement et imputabilité • Vérification interne • Évaluation • Notes d'information, documents du Cabinet et Affaires parlementaires • Correspondance ministérielle • Comités exécutifs	**Politique stratégique et planification** • Planification ministérielle • Mesures de rendement et imputabilité • Vérification interne • Évaluation **Affaires ministérielles et communication** • Notes d'information, documents du Cabinet et Affaires parlementaires • Correspondance ministérielle • Comités exécutifs	**Orientation stratégique** • Planification ministérielle • Mesures de rendement et imputabilité • Vérification interne • Évaluation **Affaires ministérielles et publiques** • Notes d'information, documents du Cabinet et Affaires parlementaires • Correspondance ministérielle • Comités exécutifs
Communications • Communications	**Affaires ministérielles et communication** • Communications	**Affaires ministérielles et publiques** • Communications
Ressources humaines		**Ressources humaines**[a]
Services financiers et administratifs		**Services financiers et administratifs**[a]
Systèmes		**Systèmes**[a]
Modernisation du service pour les Canadiens • Modernisation du service pour les Canadiens		**Modernisation du service pour les Canadiens** • Modernisation du service pour les Canadiens
Prestation de services • Prestation de services à l'échelle de l'organisation (Internet et téléphone) • Prestation de services en personne et versements de paiements • Programme régional et local et prestation de services, incluant les Centres de ressources humaines du Canada	**Prestation de services et paiements** • Prestation de services en personne et versements de paiements[b] • Programme régional et local et prestation de services, incluant les Centres de ressources humaines du Canada[b]	**Modernisation du service pour les Canadiens** • Prestation de services à l'échelle de l'organisation (Internet et téléphone)[c]

a. Ces services relèvent de Développement social Canada, qui fournit des services aux deux ministères.

b. La responsabilité de ces services incombe à Ressources humaines et Développement des compétences Canada, qui les fournit pour le compte des deux ministères.

c. La responsabilité pour la prestation de services à l'échelle de l'organisation (Internet et téléphone) incombe à Développement social Canada, qui fournit ces services pour le compte des deux ministères.

Annexe 2 : Profil de risque de l'organisation et stratégies de redressement pour Ressources humaines et Développement des compétences en 2004-2005

Principaux secteurs de risque	Stratégies de redressement
Appuyer l'offre de services et le paiement de prestations aux Canadiens tout en assurant le soutien nécessaire au gouvernement et aux ministres au fil d'un processus de restructuration organisationnelle et de réorganisation interne Contexte • Transformation des modes de fonctionnement continuant de créer des risques de perturbation des services, d'autant plus qu'elle s'effectue parallèlement à un changement organisationnel. • Contraintes permanentes au chapitre des ressources et nouvelles mesures d'austérité qui pourraient résulter de l'examen des dépenses. • Perturbations possibles en raison d'un conflit de travail avec l'AFPC. Enjeux • Continuer à offrir aux clients les prestations et les services auxquels ils ont droit avec un maximum d'efficacité, d'efficience et de cohérence, dans un contexte de transformation des services et de changement organisationnel. • Répondre aux attentes de plus en plus élevées des clients quant à la modernisation et à la qualité des systèmes utilisés et des services offerts. • Établir des partenariats efficaces avec d'autres ministères, d'autres ordres de gouvernement, les institutions, les employeurs et les organisations communautaires en s'appuyant sur des principes de responsabilisation, d'ouverture et de transparence. • S'adapter à l'évolution de l'environnement et donner suite simultanément à des priorités concurrentielles.	**Assurer le maintien des services et du paiement des prestations aux Canadiens et offrir le soutien nécessaire au gouvernement et aux ministres** • Assurer le maintien sans interruption des services et du paiement des prestations. • Mettre en œuvre la stratégie de transformation du service. • Élaborer, de concert avec Développement social Canada et l'Agence du revenu du Canada, des options pour la prestation et la transformation des services. • Mettre au point des plans pour instaurer une plus grande automatisation dans la prestation des services de l'assurance-emploi dans le contexte de la Vision du service. • Fournir en temps utile aux parlementaires des données pertinentes sur le rendement au chapitre de l'assurance-emploi. • Assurer une plus grande exactitude des paiements d'assurance-emploi. • Mettre en place une nouvelle structure organisationnelle. • Établir une structure de comité pour assurer une prise de décisions efficace par les cadres supérieurs et des mécanismes pour régler les questions d'intérêt commun avec Développement social Canada. • Établir des objectifs stratégiques et une architecture détaillée pour les activités de programme correspondantes. • Définir un mandat ministériel. • Déterminer les priorités à l'appui du Cadre de responsabilisation de gestion. • Amorcer le travail nécessaire à l'adoption de la nouvelle loi constituant le Ministère. • Mettre en œuvre une stratégie de communication interne pour faciliter la gestion du changement. • Élaborer un plan touchant les ressources humaines.

Principaux secteurs de risque	Stratégies de redressement
Faire valoir que l'on se montre responsable des résultats obtenus, que l'on assure une saine administration des ressources et que les décisions sont prises dans un souci de transparence compte tenu des préoccupations et du scepticisme du public à l'égard de l'utilisation et de la gestion des fonds publics par les gouvernements et leurs fonctionnaires Contexte • Il demeure délicat de s'assurer l'appui continu de la population. • Le Ministère est responsable de l'administration et du versement de milliards de dollars en fonds publics. • Des problèmes d'intégrité ont miné le gouvernement fédéral sur plusieurs fronts, y compris la gestion des finances gouvernementales, la prestation des services et la protection des renseignements personnels. Il est possible que certains dossiers pangouvernementaux aient fait augmenter les risques encore davantage. • Le public a des attentes de plus en plus élevées quant à la qualité des services et à la responsabilisation à l'égard des résultats. Enjeux • Répondre aux attentes des citoyens qui veulent des systèmes et des services plus modernes; maintenir l'intégrité et la saine administration des finances publiques; assurer le traitement adéquat et la protection des renseignements personnels. • Renforcer la capacité du Ministère à gérer efficacement ses programmes et ses budgets. • Veiller à ce que les employés comprennent et respectent les valeurs et les règles d'éthique auxquelles adhère la fonction publique.	**Répondre aux attentes du public qui souhaite une meilleure reddition de comptes et davantage d'intégrité** • Procéder à la mise en œuvre de l'initiative de spécialisation et concentration. • Formuler des recommandations à la suite de l'examen externe détaillé des programmes de subventions et de contributions. • Élaborer des plans de vérification et d'évaluation fondés sur le risque. • Appliquer une stratégie visant le perfectionnement des gestionnaires et des employés en matière de gestion financière. • Insister auprès des employés quant à l'importance des valeurs et des règles d'éthique de la fonction publique. • Assurer une plus grande intégrité dans le service et le versement des prestations. • Accroître la qualité des rapports présentés au Parlement et au grand public. • Procéder à un nouvel examen des programmes, des politiques et des services.

Principaux secteurs de risque	Stratégies de redressement
Offrir un leadership en matière de politiques et de programmes dans un contexte de restrictions budgétaires, de réaffectation interne des ressources et d'examen des dépenses dans l'ensemble du gouvernement Contexte • Création d'un nouveau ministère. • Environnement de plus en plus complexe assorti notamment de contraintes budgétaires. • Perte au chapitre de la connaissance du ministère et de mémoire organisationnelle en raison du partage des ressources entre RHDCC et DSC. • Recours à Développement social Canada pour les services ministériels communs. Enjeux • Stabiliser le fonctionnement de la nouvelle organisation pendant la période de transition tout en progressant dans la réalisation du plan stratégique du ministère et dans la transformation des programmes et des initiatives. • Harmoniser les objectifs, les ressources et les responsabilités avec le nouveau mandat et les nouvelles priorités du ministère. • Assurer la mobilisation, le soutien, la formation et le perfectionnement des employés au fil de la transformation des modes de fonctionnement.	**Offrir le leadership nécessaire pour assurer une gestion financière responsable et une connaissance suffisante du Ministère** • Établir un cadre de développement du capital humain. • Améliorer l'efficacité des mesures actives d'emploi. • Travailler avec les provinces et les territoires à l'élaboration d'une vision commune relative au marché du travail, qui tient compte des enjeux nouveaux et actuels en la matière. • Assurer la mise en œuvre et le suivi d'un projet pilote de deux ans pour améliorer l'aide offerte par l'assurance-emploi dans les régions à fort taux de chômage de manière à répondre aux besoins des travailleurs saisonniers. • Terminer la mise en œuvre du volet Amélioration des compétences individuelles et d'une structure horizontale de reddition de comptes pour les 13 autres ministères partenaires dans l'exécution des programmes de la SEJ. • Collaborer avec les intervenants au titre des nouvelles orientations stratégiques proposées pour le renouvellement de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones au 1er avril 2005. • Appliquer une approche horizontale pour l'administration du programme de développement de la petite enfance chez les Autochtones. • Négocier et conclure des accords de contribution avec les cinq promoteurs des projets PCEA qui ont été approuvés. • Mettre en œuvre des politiques pour assurer le maintien du financement de soutien pour les CLOSM. • Mener un processus de mobilisation interministérielle et communautaire en vue d'établir des modèles pour l'exécution horizontale des programmes afin d'assurer un soutien à long terme aux CLOSM. • Établir un cadre de politique stratégique pour les compétences en milieu de travail. • Collaborer avec les conseils sectoriels, les syndicats et le milieu de l'éducation. • Faire la promotion de la formation des apprentis et dans les métiers spécialisés auprès des employeurs, des syndicats et des participants possibles. • Travailler à l'échelle pancanadienne aux fins de l'élaboration de mécanismes et d'outils justes et équitables pour l'évaluation et la reconnaissance des titres afin de faciliter l'intégration des travailleurs formés à l'étranger sur le marché du travail canadien. • Apporter des améliorations au PCPE. • Apporter des améliorations à la Subvention canadienne pour l'épargne-études et mettre en œuvre le Bon d'études canadien. • Améliorer le soutien offert aux apprenants adultes. • Revoir la partie III du *Code canadien du travail*.

Principaux secteurs de risque	Stratégies de redressement
	• Élaborer une stratégie d'intégration au milieu de travail permettant d'assurer une meilleure représentation. • Élaborer une stratégie relativement au travail des Autochtones. • Élaborer une stratégie sur les aspects internationaux du travail. • Préparer des options stratégiques aux fins d'un système modernisé de rémunération des employés gouvernementaux. • Rendre les collectivités plus aptes à combler les lacunes au chapitre des mesures de soutien pour les sans-abri. • Favoriser la collaboration dans le dossier des sans-abri. • Favoriser une plus grande connaissance et une meilleure compréhension des questions touchant les sans-abri.

Annexe 3 : Sommaire des paiements de transfert

Sommaire des paiements de transfert par Secteurs d'activités

(en millions de dollars)	Autorités (Redressées) [a] 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	2005-2006	2006-2007
Prestations d'assurance-emploi				
(L) Redressement du passif actuariel de l'assurance de la fonction publique	0,2	**0,2**	0,2	0,2
Programmes d'emploi				
Subventions et contributions	507,8	**535,1**	517,4	520,2
Compétences professionnelles				
Subventions et contributions	15,1	**30,9**	50,6	50,5
Apprentissage				
(L) Bon d'études canadien	0,0	**85,0**	85,0	100,0
(L) Subvention canadienne pour l'épargne-études	394,1	**405,0**	468,0	470,0
(L) Subventions canadiennes pour études	66,8	**79,8**	126,4	131,2
(L) Paiement de prestations d'aide à l'adaptation	0,0	**0,0**	0,0	0,0
(L) Financement direct – *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	266,3	**157,2**	179,3	199,9
(L) Paiements d'intérêts aux termes de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	0,2	**0,5**	0,2	0,1
(L) Obligations contractées aux termes de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	(28,1)	**18,9**	10,4	5,3
(L) Paiements d'intérêts et autres obligations aux termes de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	105,2	**75,4**	61,0	49,8
Subventions et contributions	36,7	**29,8**	30,1	30,1
	841,2	**851,6**	960,4	986,4
Travail				
Subventions, contributions et paiements législatifs	3,3	**3,9**	3,9	3,9
Sans-abri				
Subventions et contributions	137,3	**169,1**	106,3	0,0
Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestation des services				
Subventions et contributions	88,3	**115,9**	111,2	111,2
Total des paiements de transfert	1 593,2	**1 706,7**	1 750,0	1 672,4

a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

Note : Les subventions et contributions excluent les prestations d'emploi et mesures de soutien autorisées en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Annexe 4 : Détails sur les paiements de transfert

Ressources humaines et Développement des compétences Canada gère un nombre élevé de programmes de paiements de transfert. Ces programmes soutiennent les gens, les communautés, les secteurs privé et bénévole, les travailleurs, d'autres ordres de gouvernement et les organisations autochtones dans leurs efforts concertés pour améliorer le développement humain. Nous sommes assujettis à la politique révisée en matière de paiements de transfert, qui a été rendue publique le 1er juin 2000. Aux termes de celle-ci, les ministères sont tenus de produire des rapports sur les programmes de paiements de transfert d'une valeur d'au moins 5 millions de dollars. Ce faisant, nous montrons notre volonté d'assurer une saine gestion, d'exercer un contrôle et de rendre des comptes à l'égard des paiements de transfert.

Conformément à cette politique, nous avons produit de la documentation qui décrit chacun des programmes financés à même le Trésor, notamment les objectifs et les résultats attendus ainsi que les jalons vers l'atteinte de ces objectifs. Le tableau ci-dessous dresse la liste des paiements de transfert et des fiches techniques représentent chacun des programmes évalués à plus de 5 millions de dollars.

Les dépenses prévues reflètent les coûts estimatifs des programmes et excluent les ressources de fonctionnement nécessaires pour les exécuter.

Paiements de transfert non législatifs par secteurs d'activités (Dépenses prévues en 2004-2005 : 884,7 millions de dollars (M$))		
Programmes connexes (modalités)		
SUBVENTIONS	**Dépenses prévues**	**Pour plus d'information, voir**
Programmes d'emploi Subventions aux particuliers, aux organisations et aux sociétés en vue d'aider les particuliers à améliorer leur aptitude au travail et de promouvoir les possibilités d'emploi en favorisant la création d'entreprises à l'échelle locale.	1,0 M$	Fiche technique 1
Compétences en milieu de travail Subventions désignées pour l'Organisation de coopération et de développement économiques.	0,3 M$	
Apprentissage Subventions à des organismes bénévoles, à des professionnels, à des universités, à des institutions postsecondaires ainsi qu'à des gouvernements provinciaux et territoriaux pour l'alphabétisation : – Programme national d'alphabétisation.	28,4 M$	Fiche technique 2
Sans-abri Subventions accordées à des organismes sans but lucratif, des particuliers, des administrations municipales, des conseils de bande ou de tribu et autres organisations autochtones, des établissements de santé publique et d'enseignement, des régies régionales, des entreprises à but lucratif, des organismes et instituts de recherche pour mener des recherches sur les sans-abri afin d'aider les collectivités à mieux comprendre et à répondre efficacement aux besoins des sans-abri.	1,2 M$	Fiche technique 3

CONTRIBUTIONS (suite)	**Dépenses prévues**	**Pour plus d'information, voir**
Travail Comité canadien conjoint de publicité relative à la prévention des incendies (7 000 $) Prévention des incendies du Canada (19 000 $) Appui aux activités qui contribuent aux objectifs du Programme de sécurité et de santé au travail (15 000 $) Appui aux organismes responsables de l'élaboration des normes (12 000 $)	0,0 M$ 0,0 M$ 0,0 M$ 0,0 M$	
Programmes d'emploi Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien : – Stratégie emploi jeunesse; – Stratégie de développement des ressources humaines autochtones[a]; – Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones et Voisey's Bay; et – Projets pilotes concernant les travailleurs âgés.	526,1 M$	Fiche technique 1 Fiche technique 4 Fiche technique 5 Fiche technique 9
Compétences en milieu de travail Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien : – Reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger[b]; et – Programme de Conseil sectoriel.	25,6 M$	Fiche technique 6 Fiche technique 7
Apprentissage Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien Subventions à des organismes bénévoles, à des professionnels, à des universités, à des institutions postsecondaires ainsi qu'à des gouvernements provinciaux et territoriaux pour l'alphabétisation : – Plan pour les langues officielles[c].	0,5 M$ 0,9 M$	Fiche technique 2
Travail Programme de partenariat syndical-patronal Commission du travail[d].	1,6 M$ 2,2 M$	

CONTRIBUTIONS (suite)	Dépenses prévues	Pour plus d'information, voir
Sans-abri Subventions accordées à des organismes sans but lucratif, des particuliers, des administrations municipales, des conseils de bande ou de tribu et autres organisations autochtones, des établissements de santé publique et d'enseignement, des régies régionales, des entreprises à but lucratif, des organismes et instituts de recherche pour mener des recherches sur les sans-abri afin d'aider les collectivités à mieux comprendre et à répondre efficacement aux besoins des sans-abri.	167,9 M$	Fiche technique 3
Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestation de services Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien.	0,2 M$	
Nouvelle initiative annoncée dans le Budget 2004 – Mise en oeuvre de la Stratégie des compétences en milieu de travail (Compétences en milieu de travail).	5 M$	
Autres nouvelles initiatives – Soutien aux communautés minoritaires de langue officielle (Programmes d'emploi); – Projet de revitalisation du secteur riverain de Toronto (Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestation de services).	8 M$ 115,7 M$	Fiche technique 8 Voir page 48

a. Les ressources financières annoncées dans le Budget de 2004 relativement à la « Stratégie de développement des ressources humaines autochtones » sont incluses dans la fiche technique 4 (22,5 M$).

b. Les ressources financières annoncées dans le Budget de 2004 pour la « Reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger » sont incluses dans la fiche technique 6 (7,7 M$).

c. Les ressources financières annoncées dans le Budget de 2004 pour le « Plan pour les langues officielles » sont incluses dans la fiche technique 2 (0,9 M$).

d. Ces subventions et contributions ont été approuvées par le Conseil du Trésor et seront soumises pour l'approbation parlementaire dans le premier Budget supplémentaire de 2004-2005 :

- Subventions à des organisations nationales et internationales pour l'aide technique et la coopération internationale dans le domaine du travail (0,9 M$);
- Subventions à des institutions internationales dans le domaine du travail pour s'occuper des répercussions de la mondialisation sur le travail (1,0 M$); et
- Contributions à des organisations canadiennes d'employeurs, de travailleurs ou d'organismes à but non lucratif, pour le dialogue social et les activités de coopération du Canada reliés aux initiatives internationales du Canada dans le domaine du travail (0,3 M$).

FICHE TECHNIQUE 1

Stratégie emploi jeunesse (Dépenses prévues en 2004-2005 : 244,7 M$)		
Objectifs	L'objectif de la Stratégie est d'aider les jeunes à accroître leurs compétences en matière d'employabilité, tout en augmentant le nombre de jeunes Canadiens compétents faisant partie de la population active.	
Résultats attendus	Les engagements quant aux principaux résultats escomptés grâce aux initiatives financées dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) entre 2003 et 2008 et ultérieurement sont : • Compétences accrues des participants en matière d'employabilité grâce à leur participation à des expériences d'emploi ou à des interventions adaptées à leurs besoins; et • Retour aux études de certains participants afin de poursuivre leurs études ou leur perfectionnement professionnel et obtenir un emploi ou devenir travailleurs autonomes.	
Partenariats	Les initiatives financées dans le cadre de la SEJ relèvent de RHDCC, mais sont rendues possibles grâce aux efforts collectifs des 13 ministères et organismes fédéraux suivants : Agriculture et Agroalimentaire Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, Patrimoine canadien, l'Agence canadienne de développement international, la Société canadienne d'hypothèques et de logement, Pêches et Océans Canada, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, Environnement Canada, Affaires indiennes et du Nord Canada, Industrie Canada, le Conseil national de recherches du Canada, Ressources naturelles Canada et Parcs Canada.	
Étapes clés		
Date de renouvellement	Mars 2008	
Évaluation (des programmes précédents)	1997	Évaluation sommative de Placements carrière-été
	1998-1999	Évaluation sommative de Services jeunesse Canada Stratégie emploi jeunesse : Une évaluation formative de Jeunes stagiaires Canada et d'autres initiatives à l'intention des Jeunes offertes par DRHC Évaluation interministérielle de la SEJ
	2000-2001	Rapport de synthèse : – Évaluation de Services jeunesse Canada (étude longitudinale); – Évaluation sommative des programmes offerts par DRHC dans le cadre de Jeunes stagiaires, qui relève de la SEJ; et – Phase I de l'évaluation interministérielle de la SEJ.
	2001-2002	Rapport de synthèse : – Phases II et III de l'évaluation du programme Jeunes Stagiaires Canada; et – Phase II de l'évaluation interministérielle de la SEJ (regroupement de la SEJ et d'autres programmes jeunesse fédéraux).
	2003-2004	Conception détaillée de l'évaluation interministérielle formative de la SEJ
Évaluation prévue	2004-2005	Mise en œuvre de l'évaluation formative de la SEJ
	2007-2008	Évaluation sommative interministérielle

FICHE TECHNIQUE 2

Programme national d'alphabétisation (Dépenses prévues en 2004-2005 : 29,3 M$)*	
Objectifs	• Augmenter le nombre d'activités d'apprentissage et le taux de participation à celles-ci pour permettre aux gens d'améliorer leurs capacités de lecture et d'écriture. • Permettre à un plus grand nombre de personnes ayant de faibles capacités de lecture et d'écriture de participer à la vie sociale, économique et politique du Canada.
Résultats attendus	• Meilleures connaissance et compréhension des problèmes liés à l'alphabétisation. • Échange et coordination d'information améliorées. • Données probantes améliorées et lacunes recensées. • Plus grande capacité des partenaires du Secrétariat à s'occuper des problèmes d'alphabétisation. • Prise en compte du niveau d'alphabétisation et de l'importance d'utiliser un langage clair et simple dans les politiques et les pratiques institutionnelles liées à l'alphabétisation. • Davantage de possibilités d'alphabétisation pour les Canadiens qui ont de faibles capacités de lecture et d'écriture.
Partenariats	Provinces et territoires, organismes non gouvernementaux, entreprises, travailleurs, secteur bénévole et communautaire, autres ministères.
Étapes clés	
Date de renouvellement	Le 31 mars 2005
Élaboration du cadre d'évaluation	À terminer pour septembre 2004
Évaluation effectuée	Rapport d'évaluation achevé en janvier 2003
Évaluation prévue	Formative en 2005-2006; sommative en 2007-2008

* Comprend les dépenses prévues dans le budget de 2003 pour le « Plan en matière de langues officielles » (0,9 M$).

FICHE TECHNIQUE 3	
	Initiative nationale pour les sans-abri (INSA) (Dépenses prévues en 2004-2005 : 169,1 M$)
Objectifs	• Élaborer un continuum de services de soutien pour aider les sans-abri canadiens à se sortir de l'itinérance et pour empêcher que les personnes à risque de devenir sans-abri le deviennent. Pour ce faire, fournir aux collectivités les outils dont elles ont besoin pour mettre en place différentes interventions visant à offrir aux personnes et aux familles sans abri une stabilité en ce qui concerne le logement; encourager l'autonomie quand c'est possible; éviter que les personnes à risque deviennent sans-abri. • Veiller à ce que les collectivités développent des capacités durables pour lutter contre l'itinérance en favorisant le leadership de ces collectivités et à ce que les secteurs public, privé et à but non lucratif s'impliquent davantage dans la lutte contre l'itinérance au Canada.
Résultats attendus	D'ici le 31 mars 2006, on espère que les résultats suivants seront atteints dans le cadre de l'INSA : • Amélioration des mesures de soutien et des services offerts pour répondre aux besoins des personnes et des familles sans abri ou à risque de le devenir en favorisant des interventions communautaires intégrées pour améliorer la qualité de vie de ces personnes et les aider à trouver et à conserver un logement sécuritaire; • Meilleures connaissance et compréhension du problème de l'itinérance aux échelons local, régional et national grâce à la collecte de données, à la recherche, l'examen et l'analyse de l'efficacité des interventions ainsi qu'au soutien pour la diffusion et la mise en commun de l'information; et • Plus grand engagement des partenaires pour lutter contre l'itinérance en renforçant les partenariats et la collaboration avec d'autres ministères fédéraux, tous les ordres de gouvernement ainsi que les secteurs privé et à but non lucratif.
Partenariats	• La nature complexe du problème des sans-abri nécessite la participation de plusieurs partenaires : aucune organisation ne peut résoudre seule ce problème. • Il est essentiel de créer des partenariats locaux, régionaux et nationaux entre le gouvernement et les secteurs privé et sans but lucratif pour lutter contre l'itinérance et aider les collectivités dans leurs efforts. • Grâce à des partenariats dans divers secteurs, on pourra : accroître l'accès communautaire aux ressources, aux programmes et au financement; diversifier les ressources accessibles aux collectivités; créer des liens plus solides entres les programmes existants en vue de solutions plus durables.
Étapes clés	
Date de renouvellement	Le 31 mars 2006
Évaluation effectuée	Évaluation formative de l'INSA terminée en mars 2003
Évaluation prévue	Évaluation sommative de l'INSA pour la période 2003-2006 prévue en mars 2006

FICHE TECHNIQUE 4

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) (Dépenses prévues en 2004-2005 : 243,2 M$)*	
Objectifs	Aider les organisations autochtones à élaborer et à mettre en œuvre des programmes d'aide à l'emploi et des programmes jeunesse ainsi que des services de garde adaptés aux besoins locaux et régionaux des Autochtones. Ces programmes : • Aideront les Autochtones à se préparer au marché du travail et à obtenir un emploi, ce qui permettra de réaliser des économies en prestations de soutien du revenu; • Aideront les jeunes Autochtones (de 15 à 30 ans) à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le garder ainsi qu'à réussir leur transition vers le marché du travail, ce qui augmentera le taux de participation au marché du travail; et • Accroîtront le nombre de services de garde de qualité offerts aux membres des Premières nations et aux Inuits, augmentant ainsi la disponibilité de services distincts et divers au sein de ces communautés vers une échelle comparable à celle de la population générale.
Résultats attendus [a]	Aider 58 000 clients autochtones, dont 20 000 devraient se trouver de l'emploi et le garder ou devenir travailleurs autonomes, et environ 7 000 qui retourneront aux études. On continuera de subventionner environ 7 500 places en garderie, qui seront toutes occupées.
Partenariats	79 Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA) ont été signées avec des organisations autochtones.
Étapes clés	
Date de renouvellement	Le 1er avril 2005
Évaluation effectuée	La première phase de l'examen de la Stratégie doit être publiée durant l'hiver 2005. Cet examen vise la quatrième année du mandat de cinq ans de la Stratégie (1999–2004) et porte particulièrement sur les activités de planification de ces ententes, les partenariats, la gestion horizontale et le renforcement des capacités.
Évaluation prévue	En étroite collaboration avec ses partenaires, RHDCC prévoit mener ultérieurement un autre examen et une autre évaluation des EDRHA en vue d'inscrire les résultats obtenus et les leçons apprises dans une perspective plus vaste. Les travaux à effectuer dans le cadre de la phase II de l'examen devraient commencer à l'automne 2004.

* Les ressources (22,5 M$) annoncées dans le budget de 2004 à l'intention de la « Stratégie de développement des ressources humaines autochtones » figurent au tableau ci-dessus.

a Ces résultats sont établis d'après la somme totale des fonds de programme accordés par le Trésor en vertu de la partie II de *Loi sur l'assurance-emploi*. Les résultats spécifiques obtenus grâce aux fonds provenant uniquement du Trésor ne sont pas disponibles.

FICHE TECHNIQUE 5	
Partenariats pour les compétences et l'emploi des autochtones (PCEA) et projet de Voisey's Bay (Dépenses prévues en 2004-2005 : 30,5 M$)	
Objectifs	• Le grand objectif des PCEA est de permettre aux Autochtones d'obtenir des emplois permanents qui apporteront des avantages durables aux individus, aux familles et aux collectivités autochtones. • L'initiative a pour but de permettre au plus grand nombre possible d'Autochtones de profiter des retombées d'importants projets de développement économique et ce, dans le cadre de partenariats. • L'initiative de Voisey's Bay permettra aux Autochtones d'acquérir les compétences nécessaires pour profiter des perspectives d'emploi à la mine ainsi que des possibilités liées aux retombées économiques connexes.
Résultats attendus	• Accroissement du niveau de compétences de la main-d'œuvre autochtone. • Accroissement de l'emploi direct et indirect pour les Autochtones au Canada. • Diminution du chômage chez les Autochtones et de la dépendance de ceux-ci à l'égard des programmes d'aide sociale. • Accroissement des niveaux d'instruction (compétences en lecture, en écriture, en calcul et en informatique, poursuite des études postsecondaires). • Augmentation des possibilités pour les Autochtones de participer à l'économie. • Diversification de la main-d'œuvre au sein des collectivités.
Partenariats	Dans le cadre d'un projet pilote pour les PCEA, RHDCC a contribué à l'établissement d'un partenariat entre la Voisey's Bay Nickel Company, les Innu, la Labrador Inuit Association, la nation Métis du Labrador ainsi que la province de Terre-Neuve-et-Labrador en vue de la mise en place de programmes et services destinés à préparer les Autochtones à des emplois à long terme en lien avec le projet de Voisey's Bay. Ces organisations ont établi un partenariat intitulé Joint Voisey's Bay Employment and Training Authority (JETA). Chacun des projets PCEA comprendront plusieurs partenaires incluant le secteur privé, les organisations autochtones et la province ou territoire.
Étapes clés	
Date de renouvellement	Sans objet pour l'instant
Évaluation effectuée	Aucune évaluation n'a été effectuée jusqu'à ce jour
Évaluation prévue	Pour chaque projet mis sur pied dans le cadre des PCEA, un cadre d'évaluation expliquera clairement aux partenaires comment RHDCC procédera à l'évaluation du projet et quelles données devront être recueillies, et proposera un calendrier pour la production de rapports. La méthode d'évaluation consistera à faire l'analyse environnementale des collectivités et à rassembler des données de base avant le début des projets dans le cadre du PCEA, à entreprendre l'examen continu des données de contrôle du PCEA, à faire des enquêtes auprès des clients du PCEA, à réaliser des études de cas sur les collectivités et les projets, à interroger les participants et à organiser des groupes de discussion. Des rapports annuels provisoires seront produits à compter de l'exercice 2005-2006. Le dernier rapport d'évaluation sera achevé en 2008. Des études de cas sur les projets et les collectivités seront réalisées à la fin de la deuxième et de la quatrième années du programme; on prévoit une évaluation formative après la deuxième année du programme, et une évaluation sommative au cours de la dernière année. Le processus d'évaluation pour le projet de Voisey's Bay a commencé avec la participation du JETA. RHDCC et le JETA ont signé un Protocole d'entente traçant les grandes lignes du cadre d'évaluation. RHDCC a conclu une entente de contribution avec le JETA en 2003 dont l'objet était l'exécution de programmes permettant d'aider les Autochtones du Labrador à obtenir de l'emploi à long terme à la mine ou à l'usine de concentration de Voisey's Bay une fois que le site sera opérationnel en 2006.

FICHE TECHNIQUE 6

Reconnaissance des titres de compétences étrangers (Dépenses prévues en 2004-2005 : 7,7 M$)	
Objectifs	Le but ultime du Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers est d'améliorer les résultats obtenus sur le marché du travail dans des professions ciblées et des secteurs où l'on retrouve un grand nombre de travailleurs formés à l'étranger. Le Programme visera surtout l'atteinte de deux grands objectifs à long terme : • Réduire les obstacles nuisant à l'intégration au marché du travail; et • Renforcer les capacités des secteurs et des employeurs à évaluer, à reconnaître et à embaucher des travailleurs formés à l'étranger.
Résultats attendus	Le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers continuera de miser sur les partenariats actuels avec des représentants de professions réglementées et des conseils sectoriels qui représentent les professions non réglementées afin d'atteindre l'objectif à court terme suivant : • Obtenir un consensus et un engagement plus solides à l'égard de dossiers et de solutions possibles liés à la reconnaissance des titres de compétences étrangers ayant une incidence sur le marché du travail.
Partenariats	• Collaborer bilatéralement avec les provinces et les territoires intéressés à améliorer les mesures de reconnaissance des titres de compétences étrangers (tant pour les professions réglementées que non réglementées) et collaborer multilatéralement, par l'entremise de forums f/p/t comme le Forum des ministres du marché du travail, à élaborer des processus de reconnaissance cohérents et structurés (professions réglementées). • Collaborer avec d'autres ministères fédéraux en vue de coordonner les mesures de reconnaissance des titres de compétences étrangers. • Travailler en partenariat avec des conseils sectoriels, des organismes de réglementation, des associations professionnelles et d'autres organisations à faire progresser le processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers.
Étapes clés	
Date de renouvellement	Mars 2009
Évaluation effectuée	Aucune évaluation officielle à ce jour
Évaluation prévue	Évaluation sommative du Programme en 2006-2007

FICHE TECHNIQUE 7	
Programme des conseils sectoriels (Dépenses prévues en 2004-2005 : 17,9 M$)	
Objectifs	L'objectif ultime du Programme des conseils sectoriels est double : continuer de miser sur les partenariats actuels et établir de nouvelles relations pour : • Garantir que les Canadiennes et les Canadiens puissent acquérir les compétences et les connaissances dont ils ont besoin pour participer au marché du travail en constante évolution et axé sur les compétences; et • Favoriser un marché du travail efficace dans des secteurs ciblés de l'économie canadienne. Les quatre grands objectifs à long terme du Programme demeurent : • Favoriser l'apprentissage et le perfectionnement des compétences dans l'industrie; • Améliorer le système d'apprentissage de façon à ce qu'il réponde mieux aux besoins de l'industrie; • Renforcer les capacités de l'industrie à embaucher des travailleurs, à les garder et à résoudre les problèmes en matière de ressources humaines; et • Réduire les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre.
Résultats attendus	Le Programme des conseils sectoriels continuera de miser sur les partenariats actuels avec les conseils sectoriels afin d'atteindre les objectifs à court terme suivants : • Encourager l'industrie à s'impliquer, à investir et à collaborer davantage; • Dégager un meilleur consensus et une meilleure compréhension des dossiers touchant les compétences, les besoins professionnels et le marché du travail; • Accroître l'offre et l'utilisation des produits et services afin d'aider l'industrie à relever ses défis en matière de ressources humaines; et • Accroître l'offre de produits et de mécanismes afin de faciliter l'intégration du marché du travail et l'avancement professionnel.
Partenariats	Le Programme des conseils sectoriels est rendu possible grâce à la participation des conseils sectoriels, qui sont formés de représentants d'entreprises, de travailleurs, d'éducateurs, d'organismes gouvernementaux et d'autres groupes professionnels.
Étapes clés	
Date de renouvellement	Mars 2007
Évaluation effectuée	Aucune évaluation officielle à ce jour.
Évaluation prévue	L'évaluation formative pour le Programme des conseils sectoriels vient de commencer et devrait être terminée d'ici décembre 2006. On attend des rapports provisoires en août 2005 et mars 2006. Évaluation sommative du partenariat sectoriel en 2006–2007.

FICHE TECHNIQUE 8

Fonds d'appui aux communautés minoritaires de langue officielle
(Dépenses prévues en 2004-2005 : 8,0 M$)

Objectifs	• Le Fonds d'appui aux communautés minoritaires de langue officielle est offert en vertu de l'article 6 de la *Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines*, laquelle accorde au ministre le pouvoir, lié au développement des ressources humaines au Canada, d'accroître le taux d'emploi, d'encourager l'égalité et de promouvoir l'inclusion sociale. • L'objectif du fonds de soutien consiste à s'assurer de la continuité des activités et du financement des organisations qui favorisent le développement des ressources humaines, la croissance économique et la création ainsi que le maintien d'emploi au sein des communautés minoritaires de langue officielle.
Résultats attendus	**À court terme** • Viabilité des infrastructures et des réseaux permettant au gouvernement de soutenir les communautés minoritaires de langue officielle (CMLO). • Grâce aux profils communautaires, connaissance accrue des CMLO permettant de mieux orienter les décisions de financement, établir les objectifs, mesurer les progrès et faire les évaluations. • Renforcement de la capacité des CMLO, à l'échelle des communautés et du réseau, de produire des plans et des projets de développement communautaire. • Grâce au réseautage, à la promotion et à la communication, meilleure connaissance et compréhension, parmi les membres du comité national et au sein des ministères fédéraux ayant signé le Protocole d'entente, des questions touchant le développement des CMLO et des moyens de les renforcer. • Capacité accrue du Secrétariat et des coordonnateurs régionaux mandatés en vertu de l'article 41 de la Loi de conseiller et de soutenir les comités financés. **À moyen terme** • Plus grande capacité, au sein des ministères et organismes fédéraux ayant signé le Protocole d'entente et des organismes de l'extérieur, d'obtenir de l'aide, financière et autre, destinée aux CMLO pour des projets de développement communautaire. • Durant l'élaboration et la mise en application des politiques et programmes liés aux ressources humaines et au développement économique, la prise en compte, par les ministères et organismes fédéraux, des besoins des CMLO. **À long terme** • Masse critique de ressources humaines locales au sein des CMLO ayant la capacité de promouvoir et de concrétiser leur propre développement. • Accroissement de la diversité des sources de financement des comités nationaux, des regroupements de développement économique et d'employabilité et des comités d'employabilité et de développement économique communautaire. • Accroissement de la croissance économique et de l'emploi au sein des CMLO.
Partenariats	RHDCC travaille en étroite collaboration avec le Comité national de développement des ressources humaines de la francophonie canadienne et le Comité national de développement des ressources humaines pour la communauté minoritaire anglophone.
Étapes clés	
Date de renouvellement	Sans objet tant que le Conseil du Trésor n'aura pas approuvé le financement et les ressources à affecter au nouveau Fonds d'appui financé par le Trésor.
Évaluation effectuée	L'évaluation formative est terminée et en est actuellement à l'étape finale de l'approbation et de la publication. Cette évaluation a examiné le Fonds d'appui fournit sous l'initiative de partenariat du marché du travail en vertu de la Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Prestations d'emploi et mesures de soutien).
Évaluation prévue	Aucune évaluation n'est encore prévue pour le nouveau programme financé par le Trésor puisque le Conseil du Trésor n'a pas encore approuvé le financement et les ressources.

FICHE TECHNIQUE 9 **Projets pilotes pour travailleurs âgés (Dépenses prévues pour 2004-2005 : 5 M$)**	
Objectif	Faire l'essai de mesures d'aide à l'employabilité destinées aux travailleurs âgés en finançant des projets pilotes visant leur réintégration permanente sur le marché du travail ou le maintien au travail de travailleurs âgés risquant d'être déplacés. Cet objectif est conforme aux priorités en matière d'investissement dans les ressources humaines établies par RHDCC, qui visent à aider les clients ayant des besoins et problèmes particuliers sur le marché du travail ainsi qu'à accroître le nombre de partenariats visant à améliorer et à intégrer les programmes et les mesures de prévention.
Résultats attendus	Les principaux résultats attendus du programme sont axés sur une plus grande employabilité et l'embauche permanente des travailleurs âgés et sur la mesure dans laquelle le programme les aide à accroître leur employabilité à obtenir un emploi et à le conserver. Ces projets permettront aux deux paliers de gouvernement de mieux comprendre les mesures qui fonctionnent pour ce groupe de clients particulier et comment RHDCC et/ou les provinces et territoires pourraient vouloir procéder pour faire avancer les éventuels politiques et programmes à l'intention des travailleurs âgés.
Partenariats	• Les Projets pilotes pour travailleurs âgés sont une initiative fédérale/provinciale/territoriale. • Les gouvernements provinciaux et territoriaux participants sont ceux de Terre-Neuve-et-Labrador, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Nouveau-Brunswick, du Québec, du Manitoba, de la Saskatchewan, de la Colombie-Britannique, du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. • L'Ontario et l'Alberta ne participent pas à cette initiative.
Étapes clés	
Date de renouvellement	Le programme prendra fin le 20 mai 2005.
Évaluation effectuée	Les évaluations des projets pilotes ayant pris fin au plus tard le 31 mars 2004 sont toujours en cours, certaines étant presque terminées. Pour ce qui est des projets entrepris au cours de l'exercice 2004-2005, chaque administration participante présentera à RHDCC deux rapports sur les résultats en emploi. Le premier consistera en une enquête de suivi après 30 jours et le deuxième en une enquête de suivi après 12 mois. Ces résultats serviront à effectuer l'évaluation globale.
Évaluation prévue	Les évaluations définitives des projets ayant pris fin au plus tard le 31 mars 2004 devront être acheminées à RHDCC avant le 31 mars 2005. L'enquête de suivi après 30 jours devrait être acheminée à RHDCC avant le 15 mai 2005. L'enquête de suivi après 12 mois devrait être acheminée à RHDCC avant le 30 avril 2006.

Annexe 5 : Fondations (subventions conditionnelles)

Fondation Peter Gzowski pour l'alphabétisation

Objectif de la Fondation	Montant et date du financement	Utilisation prévue des fonds	Résultats attendus
La Fondation accorde des fonds en un versement unique et elle permet aux entreprises et aux citoyens ayant appuyé le travail de Peter Gzowski dans le domaine de l'alphabétisation de faire des dons en son nom.	5 millions de dollars accordés le 31 mars 2003.	Activités d'alphabétisation qui appuient la coordination nationale du Tournoi de golf PGI pour l'alphabétisation Activités d'alphabétisation qui appuient la collecte de fonds et la sensibilisation du public à l'alphabétisation à l'échelon local Activités d'alphabétisation faisant la promotion de l'alphabétisation, permettant d'obtenir des fonds pour cette cause au Canada.	• Sensibilisation accrue du public à l'égard de l'alphabétisation et appui à cette cause • Obtention de fonds • Promotion de l'alphabétisation et de son importance • Activités d'alphabétisation faisant la promotion de l'alphabétisation, permettant d'obtenir des fonds pour cette cause au Canada.

Fondation pour l'alphabétisation du Collège Frontière

Objectif de la Fondation	Montant et date du financement	Utilisation prévue des fonds	Résultats attendus
Cette Fondation aide à financer les activités du Collège Frontière, organisme voué à l'alphabétisation dont les bénévoles enseignent la lecture et l'écriture partout au Canada et créent un environnement favorable à l'apprentissage continu. Il répond aux besoins d'apprentissage particuliers des gens de toutes les régions.	12 millions de dollars, accordés le 31 mars 2000.	Le fonds de dotation aide le Collège Frontière à accroître le nombre de sections régionales d'universités et le nombre de tuteurs, en plus de créer des partenariats de formation en tutorat avec des organismes nationaux servant les jeunes au Canada.	Le fonds de dotation devrait donner plus de visibilité au Collège Frontière et aux services qu'il offre au Canada, augmentant ainsi le nombre d'étudiants inscrits à son programme.

La Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire

La *Loi d'exécution du budget*, de 1998, prévoit l'établissement de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire. Selon la Loi, le ministre de Développement des ressources humaines Canada (qui est maintenant Ressources humaines et Développement des compétences Canada) doit présenter au Parlement des rapports sur la Fondation, notamment le rapport annuel de la Fondation.

Le fonds de dotation est géré conformément à l'entente de financement conclue entre la Fondation et le gouvernement du Canada, représentés par les ministres des Finances et de Développement des ressources humaines Canada (maintenant Ressources humaines et Développement des compétences Canada).

Pour obtenir plus d'information sur la Fondation, consulter le site www.boursesmillenaire.ca.

Objectif de la Fondation	Montant et date du financement	Utilisation prévue des fonds	Résultats attendus
Accroître l'accès aux études postsecondaires en accordant des bourses aux étudiants qui ont besoin d'aide financière et qui ont un bon dossier scolaire.	La Fondation a été établie en 1998 en tant qu'organisme indépendant doté d'un capital de 2,5 milliards de dollars dans le but d'administrer les bourses aux étudiants pour une période de dix ans, à compter de 2000.	Accorder chaque année des bourses d'une valeur moyenne de 3 000 $ à des étudiants de niveau postsecondaire, en fonction des besoins financiers des étudiants.	Chaque année, environ 90 000 étudiants ayant des besoins financiers démontrables recevront une bourse d'études du millénaire.
		Remettre chaque année des bourses d'excellence du millénaire (bourse d'entrée), d'une valeur de 4 000 $ ou 5 000 $, selon le type de bourse, aux étudiants qui commencent des études postsecondaires pour la première fois et qui ont un bon dossier scolaire.	Chaque année, plus de 900 étudiants de niveau postsecondaire reçoivent une bourse d'excellence du millénaire (bourse d'entrée).
		À partir de septembre 2003, remettre chaque année des bourses nationales en cours d'études d'une valeur de 4 000 $ ou 5 000 $, selon le type de bourse, aux étudiants déjà engagés dans des études postsecondaires.	Depuis 2003, la Fondation accorde annuellement une bourse nationale en cours d'études à un nombre allant jusqu'à 1 200 étudiants de niveau postsecondaire.
		Entreprendre un programme de recherche sur les facteurs déterminant l'accès aux études et sur l'impact des programmes d'aide financière existants sur le comportement des étudiants.	Améliorer l'accès aux études postsecondaires de sorte que les Canadiens puissent acquérir les compétences dont ils ont besoin pour prendre part à l'économie et à la société en constante évolution.

Conseil canadien sur l'apprentissage

Conformément aux modalités de l'entente de financement régissant la subvention, la Fondation fournira à Ressources humaines et Développement des compétences Canada un plan d'activités annuel et rendra public son rapport annuel. Les premiers travaux du Conseil canadien sur l'apprentissage seront surtout axés sur les résultats obtenus en matière d'acquisition de connaissances dans des secteurs de compétence fédérale, par exemple, l'éducation des membres des Premières Nations. Le Conseil établira des rapports de collaboration qui permettront de tirer parti des activités existantes et les compléteront, évitant ainsi le dédoublement, et de travailler en partenariat avec des organismes déjà en place comme le Conseil des statistiques canadiennes de l'éducation. Voici les résultats à long terme auxquels on s'attend :

Objectif de la Fondation	Montant et date du financement	Utilisation prévue des fonds	Résultats attendus
Promouvoir et soutenir la prise de décisions à partir de données probantes dans toutes les facettes de l'apprentissage continu en informant régulièrement les Canadiens des progrès accomplis dans ce domaine et en préconisant l'échange de connaissances et de renseignements entre les partenaires apprenants.	En mars 2004, on a versé une subvention de 85 millions de dollars à la Fondation pour les exercices allant de 2004-2005 à 2008-2009.	Établir un cadre d'indicateurs permettant de mesurer les résultats obtenus tout au long de l'apprentissage.	Un ensemble intégré pancanadien d'indicateurs permettant de publier les résultats obtenus tout au long de l'apprentissage.
		Combler les principales lacunes en ce qui concerne l'apprentissage, le savoir, l'information et les données.	Amélioration des données et de l'information sur l'apprentissage pour donner suite aux priorités dans le domaine de l'apprentissage.
		Préparer et diffuser de l'information et des rapports sur l'apprentissage.	Prise de décisions plus judicieuses à partir de données probantes par les personnes utilisant l'information sur l'apprentissage, notamment les citoyens et les responsables du système de formation, et amélioration des résultats obtenus par les Canadiens au chapitre de l'apprentissage.
		Créer des partenariats avec les organismes en place pour parfaire l'échange de renseignements en créant des réseaux et en soutenant les pratiques efficaces et les moyens d'accéder à l'information et aux données.	Renforcement de la collaboration entre les organismes oeuvrant pour la mise en commun de l'information au Canada, recours plus grand aux pratiques efficaces par les décideurs du système de formation et meilleur accès aux données et à l'information.

Annexe 6 : Principaux programmes ou initiatives

L'annexe suivante donne un bref aperçu des principaux programmes et initiatives du Ministère ainsi que l'adresse du site Internet que le lecteur peut consulter afin d'obtenir plus de détails.

Programmes et initiatives
Résultat stratégique :   ***Soutien du revenu et transitions vers le marché du travail efficaces et efficients***
Prestations d'assurance-emploi   • Le régime d'assurance-emploi fournit de l'aide financière temporaire aux chômeurs canadiens pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou perfectionnent leurs compétences. Il vient également en aide aux Canadiens malades, aux femmes enceintes et aux parents qui s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, ainsi qu'aux personnes qui doivent s'occuper d'un membre de leur famille gravement malade ou mourant.   Site Internet : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ae.shtml
Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) et Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)   • La partie II de la Loi *sur l'assurance-emploi* autorise la conception et la mise en oeuvre de prestations d'emploi et mesures de soutien visant à aider les personnes en chômage à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi ainsi qu'à le conserver. Les PEMS donnent aussi un soutien financier aux organisations, aux entreprises et aux collectivités fournissant des services d'aide à l'emploi.   Site Internet : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/sc.shtml   • En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, des EDMT ont été signées avec toutes les provinces et les territoires à l'exception de l'Ontario. Sept de ces ententes prennent la forme de transferts qui permettent à cinq provinces et deux territoires d'assumer la responsabilité de la conception et de la mise en oeuvre de programmes et services provinciaux et territoriaux similaires aux PEMS. Dans le cadre d'EDMT, Ressources humaines et Développement des compétences Canada cogère des PEMS avec quatre provinces et un territoire, ainsi qu'avec l'Ontario. Des programmes pancanadiens relevant de la compétence fédérale sont aussi disponibles pour gérer des activités liées au marché du travail et s'occuper de questions de portée nationale ou multirégionales. Ces activités sont offertes conformément à des modalités approuvées par le Conseil du Trésor pour les EDMT, en vertu de l'article 63 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.   Site Internet : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/h004_f.asp
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA)   • La SDRHA vise à aider les Autochtones à se préparer au marché du travail, à trouver un emploi et à le conserver ainsi qu'à renforcer leurs capacités en matière de développement des ressources humaines. La SDRHA intègre la majorité des programmes destinés aux Autochtones offerts par RHDCC.   Sites Internet : http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/BRA.cfm   http://www.socialunion.gc.ca/ecd_f.html   http://www.hc-sc.gc.ca/francais/media/communiques/2002/2002_72bk.htm
Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA)   • Le PCEA est un programme géré à l'échelle nationale destiné à encourager la collaboration entre les groupes autochtones, le secteur privé et les gouvernements afin que les Autochtones puissent participer à de grands projets de développement économique.   Site Internet : http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/BRA.cfm

Programmes et initiatives

Stratégie emploi jeunesse (SEJ)

Les programmes offerts dans le cadre de la SEJ veillent à ce que les jeunes soient bien préparés à participer ainsi qu'à réussir sur le marché du travail d'aujourd'hui en évolution constante. Cette stratégie nationale comporte toute une gamme d'initiatives s'inscrivant dans le cadre de trois programmes : Connexion compétences, Expérience emploi été et Objectif carrière.

Site Internet : http://www.youth.gc.ca

Adaptation au marché du travail et Communautés minoritaires de langue officielle

- **Communautés minoritaires de langue officielle** - Le Secrétariat, Communautés minoritaires de langue officielle (CMLO), a pour mandat de faire appliquer l'article 41 de la partie VII de la *Loi sur les langues officielles* et d'appuyer le Plan d'action du gouvernement pour les langues officielles en contribuant à l'intégration des immigrants francophones au marché du travail et en appuyant les exercices de planification horizontale ultérieurs.

Site Internet :
http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pip/scmlo/mission_et_mandat.shtml&hs=oxi

- **Travail partagé** – Le travail partagé est un programme volontaire qui permet aux employeurs de faire face à des arrêts temporaires de travail et d'éviter les mises à pied. On y a recours lorsqu'il y a ralentissement des activités habituelles hors du contrôle de l'employeur et que ce dernier peut démontrer que l'entreprise pourra reprendre complètement sa production normale à la fin de l'entente de travail partagé.

Site Internet : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/tp/descf_tp.shtml

Résultat stratégique :

Compétitivité accrue des milieux de travail canadiens grâce à l'investissement dans les compétences, à la reconnaissance de ces dernières et à leur utilisation

Partenariats en ressources humaines (PRH)

- La Direction générale des PRH collabore avec le secteur privé ainsi qu'avec le système d'éducation et de formation afin que les Canadiens acquièrent les compétences et les connaissances nécessaires pour s'adapter au marché du travail. La Direction générale des PRH propose trois activités essentielles : une collaboration avec les conseils sectoriels sur les initiatives sectorielles, l'élaboration et la tenue à jour d'information sur les carrières ainsi que l'aide à l'apprentissage et à la mobilité de la main-d'œuvre.

Sites Internet : *Programme des conseils sectoriels (PCS)*

http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ips.shtml

Classification nationale des professions (CNP)

http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml

Initiatives en matière d'apprentissage et de mobilité de la main-d'oeuvre

http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/almi.shtml

Programme des travailleurs étrangers (PTE)

- Le PTE vise à améliorer le marché du travail en veillant à ce que des travailleurs étrangers qualifiés soient admis au Canada pour occuper des emplois qui ne peuvent être immédiatement comblés par des Canadiens.

Site Internet : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/te.shtml

Programmes et initiatives
Information sur le marché du travail (IMT) • IMT est un service qui aide les personnes qui cherchent un emploi ou qui sont en cheminement de carrière, les travailleurs, les spécialistes en carrières, les fournisseurs de services d'emploi, les employeurs et les organismes de développement communautaire à prendre des décisions concernant le marché du travail. Site Internet : http://www.labourmarketinformation.ca/standard.asp?pcode=lmiv_main&lcode=F
Résultat stratégique : ***Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société***
Aide financière aux étudiants (Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE)) • Le PCPE favorise l'accès aux études postsecondaires des étudiants ayant des besoins manifestes d'aide financière en leur accordant des prêts et des bourses qui réduisent les obstacles d'ordre financier. Sites Internet : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cxp-gxr.shtml http://www.canlearn.ca
Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE) • Le programme de la SCEE encourage les Canadiens à économiser en vue des études postsecondaires de leurs enfants en souscrivant à un régime enregistré d'épargne-études (REEE). Site Internet : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cgs-gxr.shtml
Programme national d'alphabétisation (PNA) • Le Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA) travaille en partenariat avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, d'autres ministères, des entreprises et des syndicats, le secteur bénévole et les organismes non gouvernementaux afin d'accroître les possibilités d'alphabétisation dans l'ensemble du pays. Site Internet : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxa-gxr.shtml
Programme des initiatives en matière d'apprentissage (PIMA) • L'objectif de ce Programme est de promouvoir une culture d'apprentissage continu et d'appuyer des initiatives qui contribuent à l'élaboration d'un système d'apprentissage davantage axé sur les résultats, plus accessibles, plus adapté et dont il est possible de rendre compte. Site Internet : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxi-gxr.shtml
Mobilité académique internationale (MAI) • L'initiative MAI encourage l'acquisition de compétences et de connaissances à l'étranger et favorise la coopération académique et la création de liens entre les collèges et les universités. Site Internet : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/mai.shtml
Bureau des technologies d'apprentissage (BTA) • Le BTA favorise et facilite l'élaboration et l'évolution des Réseaux d'apprentissage communautaires qui constituent les éléments clés d'une approche communautaire offrant des possibilités d'apprentissage grâce à l'utilisation des technologies de réseau et à l'établissement de partenariats solides. Site Internet : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pip/daa/bta/01_index.shtml

Programmes et initiatives

Résultat stratégique :

Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFCM)

- Le SFCM vise à aider les employeurs et les syndicats des secteurs régis par la partie I (Relations industrielles) du *Code canadien du travail* à régler et à prévenir leurs différends.

Site Internet : http://www.hrsdc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/sfmc/02Au_sujet.shtml&hs=mxm

Opérations nationales du travail

- La Direction des opérations nationales du travail veille à l'application cohérente et efficiente des parties II (Santé et sécurité au travail) et III (Normes du travail) du *Code canadien du travail*, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, du Programme de contrats fédéraux, de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail* et de la *Loi sur la santé des non-fumeurs*. Cette direction est également responsable de l'administration, pour le compte du Conseil du Trésor, de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, de la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands* ainsi que des services de prévention des incendies.

Site Internet : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml

Affaires internationales du travail

- Ce groupe veille à la défense et à la protection des valeurs et des intérêts du Canada en favorisant le respect des droits fondamentaux dans le domaine du travail, la négociation et la mise en œuvre d'accords de coopération internationale dans le domaine du travail et en représentant les intérêts du Canada lors de grands forums internationaux.

Site Internet : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/entreprises/groupement/categorie/aeit.shtml

Politiques et information concernant le milieu de travail

- Cette section fait des recherches sur des questions importantes touchant le milieu de travail et la législation du travail, élabore des options stratégiques et diffuse les résultats de ses recherches et l'information aux principaux intéressés.

Site Internet : Conciliation travail-vie et vieillissement de la main-d'œuvre
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/wnc-gxr.shtml

Résultat stratégique :

Capacité accrue des collectivités de contribuer à réduire l'itinérance

L'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA)

- L'INSA est une initiative communautaire qui incite tous les ordres de gouvernement, les organismes communautaires et les secteurs privé et bénévole à collaborer pour renforcer la capacité des services en place et trouver de nouvelles solutions communautaires au problème de l'itinérance qui tiennent compte des besoins locaux et aident les individus et les familles sans abri à devenir autonomes et à le rester.

Site Internet : http://www.homelessness.gc.ca/home/index_f.asp

Annexe 7: Détails des recettes disponibles et non disponibles

Détails des recettes disponibles et non disponibles par secteurs d'activités

(en millions de dollars)	Autorités (Redressées) [a] 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	2005-2006	2006-2007
Recettes disponibles [b]				
Prestations d'assurance-emploi	455,8	**480,6**	479,5	479,0
Programmes d'emploi	124,3	**149,8**	146,6	149,2
Compétences professionnelles	37,6	**38,2**	38,2	38,2
Milieux de travail	15,1	**13,7**	13,7	13,7
Travail	73,7	**74,0**	76,0	79,0
Sans-abri	0,0	**0,0**	0,0	0,0
Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestation des services	178,1	**138,9**	138,6	138,6
Total des recettes disponibles	884,6	**895,2**	892,6	897,7
Recettes non disponibles				
Prestations d'assurance-emploi – Remboursement des dépenses liées aux avantages sociaux des employés (ASE)	65,9	**71,2**	70,9	70,9
Programmes d'emploi – Remboursement des dépenses liées aux ASE	10,7	**14,8**	14,4	11,6
Milieux de travail	5,3	**5,4**	5,4	5,4
Apprentissage				
Recouvrement des prêts aux étudiants	101,0	**107,5**	126,3	134,2
Remboursement d'impôts récupérés par compensation	51,3	**55,2**	64,4	67,6
Remboursement des dépenses liées aux ASE	2,1	**2,2**	2,2	2,2
	154,4	**164,9**	192,9	204,0
Travail – Frais de services	1,8	**1,8**	1,8	1,8
Sans-abri – Remboursement des dépenses liées aux ASE	0,0	**0,0**	0,0	0,0
Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestation des services – Remboursement des dépenses liées aux ASE	14,1	**14,9**	14,9	14,9
Total des recettes non disponibles	252,2	**273,0**	300,3	308,6

a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

b. Les recettes disponibles incluent les coûts d'administration recouvrés du Compte d'assurance-emploi et du RPC.

Annexe 8 : Coût net des programmes pour l'année budgétaire

Tableau financier partie I

Coût net des programmes pour l'année budgétaire (TABLEAU PARTIE I)

	Autorités (Redressées) [a]	Dépenses prévues		
(en millions de dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses budgétaires - Budget principal des dépenses [a]	3 001,0	**2 887,6**	2 845,5	2 738,9
Moins : Recettes disponibles [a]	(884,6)	**(894,2)**	(891,9)	(897,4)
Total - Budget principal des dépenses [a]	2 116,4	**1 993,4**	1 953,6	1 841,5
Ajustements aux dépenses prévues [b]				
Budget 2003				
Reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger	-	**8,8**	9,8	8,8
Plan pour les langues officielles	-	**1,2**	1,5	1,4
Sous-total Budget 2003	-	**10,0**	11,3	10,2
Budget 2004				
Bon d'études canadien	-	**85,0**	85,0	100,0
Hausse des taux correspondants de la Subvention canadienne pour l'épargne-études	-	**20,0**	80,0	80,0
Faciliter la transition vers les études postsecondaires	-	-	45,0	48,0
Amélioration du Programme de prêts aux étudiants	-	-	14,0	18,0
Bon d'études canadien (Administration)	-	**15,0**	15,0	10,0
Stratégie des compétences en milieu de travail	-	**5,0**	10,0	10,0
Reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger	-	-	4,9	4,9
Stratégie de développement des ressources humaines Autochtones	-	**25,0**	25,0	25,0
Sous-total Budget 2004	-	**150,0**	278,9	295,9
Autres dépenses				
Communautés minoritaires de langue officielle	-	**9,0**	-	-
Ministres - Traitement et allocation pour automobile	-	-	0,1	0,1
Projet de revitalisation du secteur riverain de Toronto	-	**115,7**	110,9	110,9
Plan d'action du Canada contre le racisme	-	**2,0**	-	-
Initiative des projets pilotes pour les travailleurs âgés	-	**5,5**	-	-
Projet pilote concernant l'assurance-emploi	-	**0,1**	0,1	-
Sous-Total des Autres dépenses	-	**132,3**	111,1	111,0
Total des ajustement aux dépenses prévues [b]	-	**292,3**	401,3	417,1
	2 116,4	**2 285,7**	2 354,9	2 258,6
Dépenses non budgétaires - Budget principal des dépenses	1 526,1	**1 254,7**	1 052,2	807,0
Ajustements aux dépenses prévues [b]	(152,0)	-	78,0	85,0
	1 374,1	**1 254,7**	1 130,2	892,0
DÉPENSES NETTES PRÉVUES	3 490,5	**3 540,4**	3 485,1	3 150,6

a. Les items de 2003-2004 représentent les montants d'autorités redressées de la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

b. Les ajustements de 2003-2004 comprennent des éléments approuvés par le biais du Budget supplémentaire des dépenses. Les ajustements aux dépenses prévues pour 2004-2005, 2005-2006 et 2006-2007 comprennent les éléments du Budget 2003 et du Budget 2004 de même que les approbations reçues qui ne font pas partie du Budget principal des dépenses.

Tableau financier partie II

Coût net des programmes pour l'année budgétaire (TABLEAU PARTIE II)

(en millions de dollars)	Autorités (Redressées) [a] 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	2005-2006	2006-2007
DÉPENSES NETTES PRÉVUES (Total reporté du tableau-Partie I)	3 490,5	**3 540,4**	3 485,1	3 150,6
Comptes à fins déterminées				
Assurance-emploi	17 159,8 [b]	**17 344,2**	17 707,9	s/o [c]
Autres comptes à fins déterminées	58,4	**55,2**	52,0	s/o
Recouvrements ministériels imputés au RPC	10,1	**9,3**	9,3	s/o
Dépenses au titre du Régime d'avantages sociaux des employés du Ministère, recouvrables à même le Compte d'assurance-emploi et le RPC	(96,3)	**(106,7)**	(106,0)	s/o
Total consolidé RHDCC	20 622,5	**20 842,4**	21 148,3	
Moins : Recettes non disponibles [d]				
Recouvrement des prêts aux étudiants	101,0	**107,5**	126,3	
Remboursement d'impôts récupérés par compensation	51,3	**55,2**	64,4	
Autres	1,8	**1,8**	1,8	
	154,1	**164,5**	192,5	
Plus : Services reçus sans frais				
Contributions visant la part des employeurs des primes d'assurance et coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	11,8	**12,4**	12,1	
Traitements et coûts connexes des services juridiques fournis par Justice Canada	4,4	**3,2**	3,3	
	16,2	**15,6**	15,4	
COÛT NET DU MINISTÈRE	20 484,6	**20 693,5**	20 971,2	

Équivalents temps plein	13 910	**13 837**	13 691	12 961

a. Les items de 2003-2004 représentent les montants d'autorités redressées de la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

b. Les prestations de revenu du compte d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2004.

c. Les dépenses prévues pour les prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi sont disponibles pour les années de planification 2004-2005 et 2005-2006 seulement.

d. Les recettes non disponibles: recettes affectées aux dépenses non budgétaires ou prêts. Ces recettes excluent les recouvrements relatifs aux avantages sociaux recouvrables du Compte d'assurance-emploi et du RPC.

Annexe 9 : Comptes à fins déterminées

Les comptes à fins déterminées constituent des catégories spéciales de recettes et de dépenses. Ils présentent les opérations de certains comptes pour lesquels, en raison des lois habilitantes, les recettes doivent être affectées à une fin particulière, et les paiements et dépenses connexes imputés à ces recettes. Les opérations propres à ces comptes doivent être considérées séparément.

RHDCC est responsable de l'administration de trois de ces comptes :

- le Compte d'assurance-emploi;
- le Compte des rentes sur l'État; et
- le Fonds d'assurance de la fonction publique.

Le Compte d'assurance-emploi est un compte consolidé à fins déterminées qui fait partie du processus d'information financière du gouvernement du Canada. Les comptes consolidés à fins déterminées sont utilisés principalement pour les activités similaires à celles des ministères dont les opérations ne comportent pas de créances envers des tiers, mais consistent essentiellement en recettes et dépenses du gouvernement.

Le Compte des rentes sur l'État est un compte consolidé à fins déterminées qui fait partie du processus d'information financière du gouvernement du Canada. Il a été créé en vertu de la *Loi relative aux rentes sur l'État* et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État*, qui a eu pour effet de mettre un terme à la vente des rentes en 1975. Ce compte est évalué chaque année selon une méthode actuarielle, le déficit ou l'excédent étant débité ou crédité au Trésor.

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un compte consolidé à fins déterminées qui fait partie du processus d'information financière du gouvernement du Canada. Il a été créé en vertu de la *Loi de l'assurance du service civil*. Conformément au paragraphe 16(3) des *Règlements concernant l'assurance du service civil*, le montant des déficits actuariels est transféré du Trésor au Compte d'assurance de la fonction publique afin d'équilibrer l'actif et le passif du programme.

Compte d'assurance-emploi

Description

Le Compte d'assurance-emploi a été établi dans les comptes du Canada en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (ci-après, la Loi) pour enregistrer toutes les sommes reçues ou déboursées aux termes de cette Loi. La Loi offre un revenu d'appoint temporaire et une aide aux travailleurs admissibles. Le régime couvre tous les travailleurs ayant des relations employeur-employé. Les pêcheurs indépendants sont également couverts en vertu d'un règlement spécial de la Loi. En 2002, 15,2 millions de personnes ont cotisé au régime et 2,6 millions d'entre elles recevaient des prestations.

L'assurance-emploi prévoit que :

- Des **prestations de revenu**, au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, remplacent temporairement le revenu des prestataires, notamment des pêcheurs autonomes en recherche d'emploi. Grâce à des ententes de travail partagé conclues en périodes de manque de travail temporaire, les travailleurs peuvent ainsi recevoir des prestations au prorata lorsqu'ils travaillent une partie de la semaine, évitant ainsi les mises à pied. On verse aussi quatre types de prestations spéciales : les prestations de maternité, payables aux mères biologiques qui s'absentent du travail en raison d'une grossesse et d'un accouchement; les prestations parentales, payables aux parents biologiques et adoptifs qui s'absentent du travail pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté; les prestations de maladie, payables aux prestataires incapables de travailler pour raison de maladie et les nouvelles prestations de compassion, payables aux prestataires qui prodiguent des soins à un enfant, à un parent ou à un conjoint gravement malade ou mourant.

- Des **prestations d'emploi et mesures de soutien**, au titre de la partie II de la Loi, qui peuvent être adaptées selon les besoins des personnes et des facteurs locaux. Le gouvernement du Canada a établi des Ententes sur le développement du marché du travail avec les gouvernements de la plupart des provinces et des territoires. Ceux-ci peuvent, par le truchement de ces ententes, assumer la responsabilité directe de concevoir et d'offrir ces prestations ou de prendre part à des ententes de cogestion avec le gouvernement fédéral.

Les employeurs et les employés assument tous les coûts associés à l'assurance-emploi sous forme de cotisations. Les dépenses liées aux prestations et à l'administration sont imputées au Trésor et ensuite débitées du Compte d'assurance-emploi. L'excédent au Compte produit des intérêts à un taux établi par le ministre des Finances, lequel correspond actuellement à 90 % du taux moyen des bons du Trésor à échéance de trois mois.

Sommaire financier

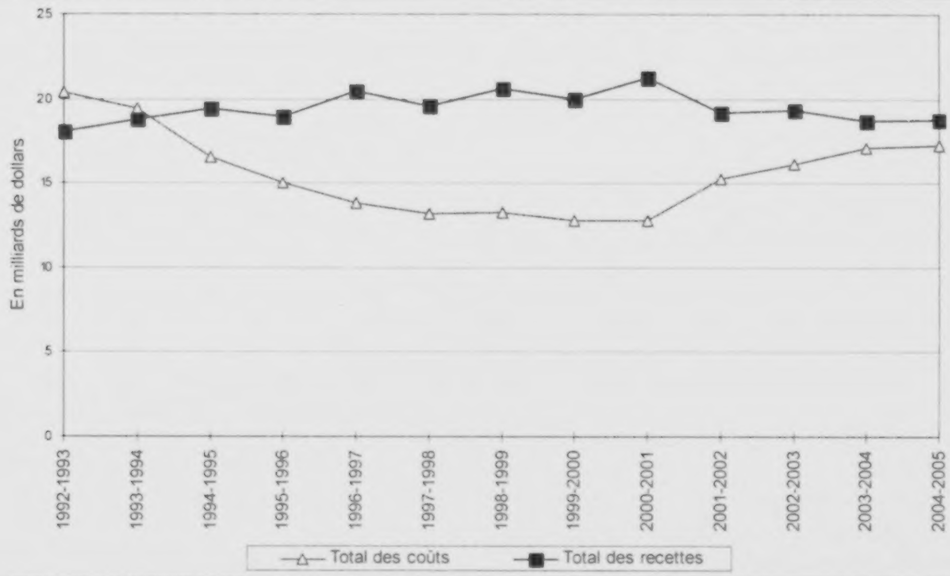
En 2004-2005, on s'attend à ce que le total des revenus excède de 1,4 milliard de dollars celui des coûts. Ainsi, l'excédent cumulatif passera à 47,2 milliards de dollars en date du 31 mars 2005. Les changements relatifs aux prestations et aux cotisations s'expliquent comme suit :

- On s'attend à ce que les prestations augmentent de 1,4 % pour passer à 15,7 milliards de dollars. Cette croissance est attribuable à une hausse de 2,5 % des prestations hebdomadaires moyennes partiellement compensée par une baisse prévue de 1,4 % du nombre de prestataires.

- Les recettes tirées des cotisations devraient passer à 17,5 milliards de dollars, puisque la baisse du taux de cotisations, à 1,98 % en 2004, est partiellement compensée par la hausse du nombre d'emplois et des salaires.

Le tableau qui suit résume les tendances des coûts et des recettes du Compte d'assurance-emploi de 1992-1993 à 2004-2005.

Compte d'assurance-emploi – Tendance des coûts et des recettes



Le tableau ci-dessous présente un sommaire des données financières relatives au Compte d'assurance-emploi de 2001-2002 à 2004-2005. En 2002-2003, le gouvernement du Canada a modifié sa méthode de comptabilité; il a délaissé la comptabilité d'exercice modifiée au profit de la comptabilité d'exercice intégrale. Ce changement de politique comptable a été appliqué rétroactivement, et les états financiers ont été redressés en conséquence.

Compte d'assurance-emploi – Sommaire

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2001-2002	Dépenses réelles 2002-2003	Prévisions 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005
Dépenses				
Prestations de revenu	13 694	14 501	15 505	**15 715**
Coûts administratifs	1 476	1 519	1 571	**1 539**
Créances douteuses	73	81	84	**90**
Total des coûts	15 242	16 101	17 160	**17 344**
Recettes				
Recettes tirées des cotisations	17 999	18 243	17 887	**17 484**
Pénalités	65	71	72	**74**
Intérêts	1 087	1 055	1 181	**1 165**
Total des recettes	19 152	19 369	19 140	**18 723**
Surplus				
Annuel	3 909	3 268	1 980	**1 379**
Cumulatif	40 544	43 812	45 792	**47 171**

Notes :

1. Les cotisations d'assurance-emploi inscrites dans les états financiers sommaires du gouvernement du Canada ne comprennent pas les cotisations versées par le gouvernement du Canada en tant qu'employeur.
2. Les montants de 2001-2002 ont été redressés pour refléter les changements des pratiques comptables en 2002-2003.
3. En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Versement de prestations

On s'attend à ce qu'en 2004-2005 les prestations versées atteignent 15,7 milliards de dollars, soit 13,5 milliards de dollars pour les prestations de revenu et 2,2 milliards de dollars pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien.

Prestations de revenu

Les prestations de revenu de l'assurance-emploi comprennent les prestations régulières, spéciales, à travail partagé et de pêcheur[a]. Les principaux aspects des prestations se décrivent comme suit :

Prestations régulières

- **Nombre d'heures de travail requis pour être admissible aux prestations**
  - La plupart des prestataires doivent avoir accumulé entre 420 et 700 heures de travail durant leur période d'admissibilité et ce, qu'ils occupent un travail à temps plein ou à temps partiel, ou peu importe s'ils travaillent pour le compte d'un ou de plus d'un employeur. Le nombre exact d'heures requis est appelé « norme variable d'admissibilité ». Il est déterminé selon le taux de chômage prévalant dans la région où vit le prestataire au moment où il fait sa demande de prestations. Plus le taux de chômage est élevé, plus le nombre d'heures requis est bas.
  - Les personnes qui viennent tout juste d'intégrer le marché du travail (nouveaux venus) et celles qui y reviennent après une absence (rentrants sur le marché du travail) doivent avoir accompli 910 heures de travail. Par contre, celles qui ont travaillé au moins 490 heures au cours des 12 mois précédant leur dernière période d'admissibilité ou qui ont reçu au moins une semaine de prestations de maternité ou de prestations parentales au cours des quatre années précédant cette période sont admissibles l'année suivante conformément aux règles habituelles.
  - Les prestataires qui fraudent l'assurance-emploi doivent satisfaire à des exigences plus élevées pour être admissibles. Le degré de gravité de la fraude (mineure, grave, très grave, répétitive) accroît de 1,25, 1,50, 1,75 ou de 2 fois le minimum d'heures requis normalement pour présenter une demande.
  - L'analyse de la population employée indique que l'accès à l'assurance-emploi demeure élevé : 88 % des personnes occupant un emploi rémunéré sont admissibles à des prestations d'assurance-emploi[b].
- **Détermination du taux des prestations et de l'admissibilité**
  - Les prestataires de prestations régulières peuvent recevoir des prestations pendant une durée de 14 à 45 semaines selon le nombre d'heures d'emploi assurables et le taux de chômage qui prévaut dans leur région.
  - Les prestataires ont droit à des prestations hebdomadaires équivalant à 55 % de la moyenne de leur rémunération assurable des 26 dernières semaines de travail. La rémunération assurable moyenne est calculée à partir du nombre réel de semaines de travail, mais elle est assujettie à un dénominateur minimal de 14 à 22 selon le taux de chômage régional.
  - Les prestataires dont le revenu familial totalisait moins de 25 921 $ et qui sont admissibles à la Prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE) reçoivent un supplément familial établi d'après :
    - le revenu familial net;
    - le nombre d'enfants à charge; et
    - l'âge de ces enfants à charge.

---

a. Pour de plus amples renseignements, consultez le site de l'assurance-emploi au http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/tyt-gxr.shtml.
b. Pour de plus amples renseignements, consultez le site http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce_2003.shtml.

- Les prestataires qui reçoivent un supplément familial peuvent voir leur taux de prestations augmenter pour atteindre un maximum de 80 % de la rémunération moyenne, assurable et hebdomadaire du prestataire. Cependant, le montant hebdomadaire réel des prestations ne peut dépasser le taux hebdomadaire maximal mentionné ci-dessous.
- Le taux hebdomadaire maximal de prestations demeure à 413 $ (55 % de la rémunération hebdomadaire maximale assurable de 750 $). Le maximum de la rémunération annuelle assurable demeurera à 39 000 $ jusqu'à ce qu'il soit dépassé de 52 fois la moyenne hebdomadaire prévue des salaires versés dans l'industrie.

Prestations spéciales

Pour recevoir les prestations de maladie, de maternité, les prestations parentales, ou les prestations de compassion, il faut travailler durant 600 heures. Tous les prestataires peuvent recevoir des prestations de maladie jusqu'à concurrence de 15 semaines. Des prestations parentales de 35 semaines sont disponibles pour les parents biologiques et adoptifs en plus des 15 semaines de prestations de maternité dont peuvent disposer les mères biologiques. Les prestations de compassion peuvent être versées pendant six semaines aux personnes qui prodiguent des soins à un enfant, un parent ou un conjoint gravement malade ou mourant.

Travail partagé

Les prestataires liés par des ententes de travail partagé peuvent recevoir des prestations. Ces ententes conclues entre RHDCC, les employés et les employeurs visent à éviter les mises à pied temporaires en combinant les prestations partielles d'assurance-emploi et des semaines de travail réduites. Elles durent normalement de 6 à 26 semaines.

Prestations de pêcheur

La durée et le montant des prestations versées aux pêcheurs dépendent du revenu tiré de la pêche et du taux de chômage régional. Tous les pêcheurs sont assujettis à une période maximale d'admissibilité de 31 semaines et bénéficient d'une admissibilité maximale de 26 semaines de prestations. Les pêcheurs d'été peuvent recevoir des prestations entre le 1er octobre et le 15 juin et ceux qui pratiquent la pêche hivernale entre le 1er avril et le 15 décembre.

Le taux des prestations de pêcheur est déterminé à l'aide d'un dénominateur minimal de 14 à 22, selon le taux de chômage régional, sans égard au nombre de semaines de travail.

Remboursement des prestations

Lorsque le revenu annuel net des prestataires d'assurance-emploi est supérieur à 1,25 fois le maximum de la rémunération annuelle assurable (seuil de remboursement), il faut qu'ils remboursent le moindre de 30 % (taux de remboursement) des prestations reçues en excédent ou de 30 % du montant des prestations régulières ou des prestations de pêcheur payées. Cette mesure ne s'applique pas aux prestataires qui n'ont pas reçu de prestations régulières ou de prestations de pêcheur au cours des dix dernières années, aux prestataires de prestations spéciales d'assurance-emploi ou aux prestataires de prestations d'emploi.

Prestations de revenu d'assurance-emploi – Dépenses

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2001-2002	Dépenses réelles 2002-2003	Prévisions 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005
Prestations de revenu				
Prestations régulières	8 555	8 676	9 453	**9 297**
Prestations de maladie	648	691	757	**786**
Prestations de maternité	848	845	893	**932**
Prestations parentales	1 311	1 880	1 968	**2 053**
Prestations compatissants	0	0	48	**190**
Prestations versées aux pêcheurs	290	309	341	**363**
Prestations de travail partagé	48	23	24	**20**
Remboursement de prestation	(99)	(100)	(103)	**(113)**
Total des prestations de revenu	11 602	12 325	13 381	**13 528**

Note :

1. Dû au facteur d'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Facteurs relatifs aux prestations de revenu

	Dépenses réelles 2001-2002	Dépenses réelles 2002-2003	Prévisions 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	Diff. en %
Prestations de revenu (M$)	11 602	12 325	13 381	**13 528**	1,1%
Moyenne mensuelle de bénéficiaires (en milliers)	783	818	862	**850**	(1,4%)
Taux de prestations ($/semaine)	284	290	294	**301**	2,5%

Prestations d'emploi et mesures de soutien

Les **prestations d'emploi** comprennent le Développement des compétences, les Partenariats pour la création d'emplois, le Travail indépendant et les Subventions salariales ciblées.

Quant aux **mesures de soutien**, elles comprennent, entre autres, les Services d'aide à l'emploi, les Partenariats du marché du travail ainsi que la Recherche et l'innovation.

La partie II de la Loi autorise aussi le gouvernement du Canada à effectuer des paiements aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour qu'ils mettent en œuvre des programmes semblables aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien. La contribution fédérale prévue pour 2004-2005 est fixée à 892 millions de dollars conformément aux Ententes sur le développement du marché du travail avec les provinces et les territoires (Nouveau-Brunswick, Québec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut).

Les dépenses prévues pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien en 2004-2005 totalisent 2,2 milliards de dollars, soit 0,6 % du revenu assurable total qui est évalué à 382,876 milliards de dollars. Cela représente un niveau de dépenses moins élevé que le plafond de 0,8 % imposé aux termes de l'article 78 de la Loi.

Prestations d'emploi et mesures de soutien

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2001-2002	Dépenses réelles 2002-2003	Prévisions 2003-2004	Dépenses prévues[a] 2004-2005
Partenariats pour la création d'emploi	58	68	65	
Développement des compétences	453	436	418	
Travail indépendant	82	93	89	
Subventions salariales ciblées	44	44	42	
Aide à l'emploi	300	339	325	
Partenariats du marché du travail	237	271	259	
Recherche et innovation	26	34	32	
Total des programmes de RHDCC	1 199	1 284	1 230	**1 295**
Transferts aux provinces et territoires	893	893	894	**892**
Total	2 092	2 177	2 124	**2 187**

a. La ventilation par élément n'est pas disponible, parce que les dépenses seront effectuées en fonction des besoins locaux en matière de main-d'œuvre. La répartition par province et territoire est inscrite à la section intitulée Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* – Plan de dépenses de 2004-2005.

Notes :
1. Les montants de 2001-2002 ont été redressés pour refléter les changements des pratiques comptables en 2002-2003.
2. En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Cotisation

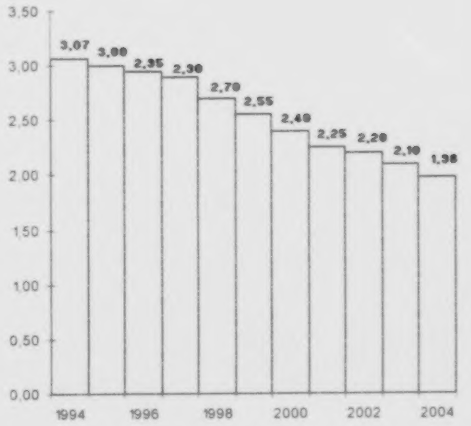
Les employés assurés et leurs employeurs versent des cotisations qui couvrent les coûts du régime pendant un cycle économique, selon le taux de cotisation annuel fixé et la rémunération assurable des employés. L'explication des facteurs ayant une incidence sur les cotisations est donnée plus loin :

Détermination du taux de cotisation : Comme le démontre le tableau, le taux de cotisation a diminué graduellement par rapport à 1994, alors qu'il était au niveau le plus élevé, soit 3,07 % de la rémunération assurable des employés. Depuis, il a été abaissé à 2,10 % en 2003 et à 1,98 % en 2004. Le taux de cotisation des employeurs, qui équivaut à 1,4 fois celui des employés, a été fixé à 2,94 % pour 2003 et à 2,77 % pour 2004.

Le gouvernement a pour objectif d'accroître la transparence et la viabilité du mécanisme d'établissement du taux de cotisation à l'a.-e. À la suite du budget de 2003, on a tenu des consultations publiques sur l'adoption, à compter de 2005, d'une nouvelle pratique d'établissement des taux. Le gouvernement en examine actuellement les résultats. On peut trouver les résumés de ces consultations sur l'établissement du taux de cotisation à l'assurance-emploi sur le site Web du ministère des Finances, à http://www.fin.gc.ca/activty/consult/eirates_f.html. La loi régissant l'application des résultats de ce processus sera adoptée à temps pour que le nouveau régime soit en place pour 2005.

À des fins de planification, les prévisions pour 2004-2005 relatives aux recettes tirées des cotisations sont établies d'après un taux de cotisation de 1,98 % pour l'employé et de 2,77 % pour l'employeur durant les trois premiers mois de 2005.

Tendance du taux de cotisation de l'employé (en % de la rémunération assurable)



Maximum de la rémunération annuelle assurable : Les cotisations sont payées sur tous les revenus d'emploi des employés assurés jusqu'au maximum de la rémunération annuelle assurable. L'article 4 de la Loi dispose que le maximum s'établira à 39 000 $ jusqu'à ce que la valeur prévue du salaire hebdomadaire moyen au Canada, multipliée par 52, excède ce seuil. Par la suite, le maximum sera égal à 52 fois la valeur prévue, arrondie à 100 $ près. En 2004, la valeur prévue (multipliée par 52) a été calculée à 36 200 $ et, par conséquent, le maximum de la rémunération annuelle assurable a été laissé à 39 000 $[c].

Réduction des cotisations : L'employeur offrant un régime approuvé d'assurance-salaire est admissible à une réduction des cotisations. Il est tenu de faire profiter de cette réduction à ses employés[d].

Remboursement de cotisations

- L'employé dont le revenu annuel est de 2 000 $ ou moins peut recevoir un remboursement de ses cotisations à l'assurance-emploi par l'entremise de l'impôt sur le revenu.
- Les cotisations à l'assurance-emploi sont remboursées aux employés lorsque leur rémunération assurable dépasse le maximum de la rémunération annuelle assurable.

Facteurs relatifs aux recettes provenant des cotisations

	Dépenses réelles		Prévisions	Recettes prévues	
	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	Diff. en %
Exercice					
Recettes des cotisations (M$)	17 999	18 243	17 887	**17 484**	(2,3%)
Total de la rémunération assurable (M$)	351 615	364 502	373 548	**382 876**	2,5%
	2001	2002	2003	2004	
Année civile					
Taux de cotisation de l'employé[a] (en % de la rémunération assurable)	2,25%	2,20%	2,10%	**1,98%**	(5,7%)
Maximum de la rémunération assurable (en dollars)	39 000	39 000	39 000	39 000	
Réduction de la cotisation (M$)	(515)	(513)	(527)	**(542)**	
Remboursement de la cotisation (M$)					
Employé	(185)	(170)	(176)	**(169)**	
Employeur (nouvelles embauches/ embauche des jeunes)	(17)	(11)	-	-	

a. La cotisation de l'employeur équivaut à 1,4 fois celle de l'employé.

Notes :

1. Comme prévu dans le projet de loi C-28, le taux de cotisation est passé de 2,10 % à 1,98 % durant l'année civile 2004, ce qui représente pour les employeurs et les employés une économie annuelle de 9,7 milliards de dollars par rapport au taux de 1994. La diminution de 5,7 % du taux de cotisation devrait occasionner une baisse des recettes tirées des cotisations en 2004-2005, et le total de la rémunération assurable devrait augmenter de 2,5 %.
2. Les montants de 2001-2002 ont été redressés pour refléter les changements des pratiques comptables en 2002-2003.

Intérêt gagné

L'article 76 de la Loi énonce que le ministre des Finances peut autoriser, selon les modalités et aux taux qu'il peut fixer, le versement d'intérêts sur le solde créditeur du Compte d'assurance-emploi et ces intérêts, qui représentent 90 % du taux mensuel moyen sur les bons du Trésor à échéance de trois mois, sont portés au crédit du Compte et au débit du Trésor. L'intérêt est calculé mensuellement, d'après la moyenne de 30 jours du solde quotidien dans le compte.

c. Pour de plus amples renseignements, consultez le site http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/legislation/ae_lois_item_4.shtml.
d. Pour de plus amples renseignements, consultez le site http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/legislation/ae_lois_partie3_66.shtml.

Conformément à un règlement du Conseil du Trésor, on perçoit, depuis le 1er juillet 2002, des intérêts sur les comptes débiteurs en retard attribuables à de fausses déclarations. Le taux d'intérêt utilisé dans ce calcul correspond à la moyenne du taux d'escompte de la Banque du Canada pour le mois précédent plus 3 %.

Intérêt gagné

	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Sources				
Solde du compte	1 087	1 036	1 151	**1 129**
Compte à recevoir	0	19	30	**36**
Total	1 087	1 055	1 181	**1 165**

On s'attend à ce que l'intérêt gagné demeure à 1,2 milliard de dollars, car la diminution du taux d'intérêt est compensée par l'excédent cumulatif plus élevé.

Coûts d'administration

L'article 77 de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise que les dépenses d'administration de la Loi doivent être débitées du Compte d'assurance-emploi. Ces dernières sont uniquement celles qui sont liées directement aux frais d'administration du programme prévus par la *Loi sur l'assurance-emploi*

Le ministre de Ressources humaines et Développement des compétences doit rendre compte du Régime d'assurance-emploi au Parlement. Toutefois, la responsabilité de l'administration du régime est partagée avec l'Agence du revenu du Canada (ARC) qui collecte les cotisations et le remboursement des prestations et prend les décisions en matière d'assurabilité aux termes de la Loi. Le ministère du Développement social, le Secrétariat du Conseil du Trésor et Justice Canada fournissent des services à l'appui de la gestion et de la prestation de programmes aux termes de la Loi.

Les dépenses engagées par les gouvernements provinciaux et territoriaux pour administrer les prestations d'emploi et les mesures de soutien en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail sont également débitées du Compte d'assurance-emploi.

Coûts d'administration

	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
(en millions de dollars)	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Fédéral				
Prestations de revenu d'a.-e.	464	484		
Cotisations recouvrées	107	103		
Soutien à la prestation de service	347	380		
Services ministériels	303	300		
Investissements dans la personne	173	165		
Sous-total	1 395	1 433	1 489	1 453
Provincial	91	91	92	**92**
Recouvrement	(10)	(5)	(10)	**(6)**
Total	1 476	1 518	1 571	**1 539**

Note :

1. En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Les dépenses d'administration de l'assurance-emploi de 1,539 millions de dollars représentent les exigences initiales pour 2004-2005, qui sont inférieures de 32 millions de dollars aux prévisions de 2003-2004.

Compte des rentes sur l'État

Ce compte a été constitué par la *Loi relative aux rentes sur l'État*, et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État*. Cette dernière a mis fin à la vente de rentes sur l'État en 1975. Le compte est évalué sur une base actuarielle à chaque exercice, et le déficit ou l'excédent est imputé ou crédité au Trésor.

L'objectif de la *Loi relative aux rentes sur l'État* était d'encourager les Canadiens à pourvoir à leurs besoins futurs par l'achat de rentes sur l'État. La *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État* avait pour buts d'augmenter le taux de rendement des contrats de rente sur l'État et d'augmenter la flexibilité de leurs modalités.

Les rentrées et autres crédits comprennent les primes reçues, les fonds réclamés au Trésor pour les rentiers précédemment introuvables, l'intérêt gagné et tout virement requis afin de combler le déficit actuariel. Les paiements et autres débits représentent le paiement de rentes acquises, la valeur de rachat des prestations de décès, les remboursements et retraits de primes, les excédents actuariels et les postes non réclamés virés aux recettes non fiscales. Les montants reliés aux rentes non réclamées, concernant les rentiers introuvables, sont virés aux recettes non fiscales.

Au 31 mars 2004, il restait 3 558 rentes différées en vigueur dont le dernier remboursement débutera vers l'an 2030.

Compte des rentes sur l'État – Recettes et déboursés

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2001-2002	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005
Dépenses				
Provisions actuarielles - Solde au début de l'exercice	**507,8**	**471,4**	**437,6**	**405,8**
Revenu	33,3	30,8	28,5	26,4
Paiements et autres charges	65,2	61,3	57,8	54,6
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	31,9	30,5	29,3	28,2
Surplus actuariel	4,5	3,3	2,5	1,9
Provisions actuarielles - Solde à la fin de l'exercice	**471,4**	**437,6**	**405,8**	**375,7**

Fonds d'assurance de la fonction publique

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un compte qui a été établi par la *Loi sur l'assurance du service civil*, afin de permettre au ministre des Finances de verser certaines prestations de décès aux fonctionnaires nommés dans des postes à durée indéterminée de tout secteur de la fonction publique, prestations établies en vertu de contrats. Aucun nouveau contrat n'a été émis depuis l'entrée en vigueur, en 1954, du Régime de prestations supplémentaires de décès pour la fonction publique et les Forces canadiennes dans le cadre de la *Loi sur la pension de la fonction publique* et de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*. À compter d'avril 1997, le ministère du Développement des ressources humaines a assumé la responsabilité de l'administration et de l'évaluation actuarielle de *la Loi sur l'assurance du service civil*.

Le nombre de contrats d'assurance en vigueur au 31 mars 2004 totalisait 1,653 et l'âge moyen des souscripteurs était de 85,6 ans. Les rentrées et autres crédits se composent des primes et d'une somme (imputées aux dépenses) qui a été transférée du Trésor afin de permettre d'équilibrer l'actif et le passif actuariel du programme. Les paiements et autres débits se composent de prestations de décès, de rentes en règlement versées aux prestataires et d'un remboursement de primes.

Conformément aux dispositions du paragraphe 16(3) du *Règlement concernant l'assurance du service civil*, tout déficit sera crédité au compte du Trésor.

Fonds d'assurance de la fonction publique – Recettes et déboursés

	Dépenses réelles			Dépenses prévues
(millions de dollars)	2001-2002	2002-2003[1]	2003-2004	2004-2005
Recettes				
Solde d'ouverture	**8,0**	7,7	7,5	7,1
Recettes et autres crédits	0,1	0,3	0,2	0,2
Paiements et autres charges	0,4	0,5	0,6	0,6
Excédent des paiements et autres charges sur les revenues de l'exercice	0,3	0,2	0,4	0,4
Solde de fermeture	**7,7**	**7,5**	**7,1**	**6,7**

1 Le solde des recettes et autres crédits pour 2002-2003 été augmenté de 0.1 million de dollars pour tenir compte du dépôt qui a été effectué pour équilibrer actif et passif au 31 mars 2003.

Annexe 10: Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* – Plan de dépenses de 2004-2005*

Contexte

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* (ci-après, la Loi) oblige le gouvernement fédéral à travailler de concert avec les provinces et les territoires à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes actifs d'emploi qui puissent de manière plus efficace aider les chômeurs canadiens à retourner sur le marché du travail. Ces programmes portent le nom de Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS).

Conformément à l'offre faite en 1996 par le gouvernement du Canada de conclure des partenariats bilatéraux avec les provinces et les territoires afin d'assurer une meilleure mise en valeur du marché du travail, des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) ont été signées avec neuf provinces et les trois territoires. Il y a deux types d'EDMT :

- Des accords de cogestion dans le cadre desquels Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), autrefois Développement des ressources humaines Canada, assure avec la province ou le territoire la responsabilité conjointe de l'élaboration des PEMS tandis que la mise en œuvre des programmes continue de relever de RHDCC qui les offre par l'entremise de son réseau de prestation de services. De tels accords ont été conclus avec Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Colombie-Britannique et le Yukon. Un accord de partenariat stratégique qui est une forme de cogestion a aussi été signé avec la Nouvelle-Écosse. De plus, RHDCC assure unilatéralement la prestation des PEMS en Ontario, car aucun accord de partenariat n'a été signé avec cette province.
- Des accords de transfert dans le cadre desquels la province ou le territoire assume l'entière responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre de programmes actifs d'emploi semblables aux PEMS. De tels accords ont été conclus avec le Nouveau-Brunswick, le Québec, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut.

Outre les PEMS et autres programmes semblables offerts à l'échelle locale ou régionale, des activités pancanadiennes dont la portée est nationale ou plurirégionale sont exécutées par RHDCC dans toutes les provinces et les territoires dans le cadre de ses PEMS. Les activités pancanadiennes comprennent des programmes semblables aux PEMS mis en œuvre par des organisations autochtones dans le cadre des Ententes de développement des ressources humaines autochtones.

Prestations d'emploi et mesures de soutien

Les cinq prestations d'emploi sont les suivantes :

- **Subventions salariales ciblées** — Pour inciter les employeurs à recruter des personnes qu'ils ne recruteraient pas normalement s'ils ne disposaient pas d'une subvention.
- **Aide au travail indépendant** — Pour aider les particuliers à créer leur propre emploi grâce au démarrage de leur entreprise.
- **Partenariats pour la création d'emplois** — Pour offrir aux particuliers la possibilité d'acquérir une expérience de travail en vue d'améliorer leurs chances de trouver un emploi durable.
- **Développement des compétences** — Pour offrir une aide directe aux particuliers en vue de les aider à acquérir des compétences de nature générale ou spécialisée; dans les cas applicables, des contributions sont versées aux provinces ou territoires ou aux établissements d'enseignement financés par ces derniers pour supporter les coûts supplémentaires qui ne sont pas inclus dans les frais de scolarité.

---

* Les renseignements suivants sont extraits du Plan de dépenses de l'assurance-emploi approuvé et ne reflètent pas les changements ultérieurs à l'approbation.

- **Suppléments de rémunération ciblés** — Pour offrir des stimulants financiers qui incitent les particuliers à accepter un emploi.

Il est à noter que parmi les prestations d'emploi mentionnées plus haut, le programme de Suppléments de rémunération ciblés n'a pas encore été mis en application. Des projets pilotes ont été menés pour évaluer l'efficacité des Suppléments de rémunération ciblés, mais RHDCC n'est pas encore parvenu à arrêter un modèle réalisable.

L'admissibilité aux prestations d'emploi s'étend aux participants assurés aux termes de l'article 58 de la Loi, soit les prestataires actifs et les anciens prestataires (qui ont touché des prestations ordinaires au cours des trois années précédentes ou des prestations parentales ou de maternité au cours des cinq années précédentes).

La partie II de la Loi autorise également l'adoption de mesures de soutien pour appuyer le Service national de placement. Les trois mesures prévues sont les suivantes :

- **Services d'aide à l'emploi** — Pour aider des organismes à fournir des services d'emploi aux chômeurs.
- **Partenariats du marché du travail** — Pour inciter et soutenir les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs et les communautés, à développer leur capacité de satisfaire aux exigences en matière de ressources humaines et à prendre des mesures de réaménagement des effectifs.
- **Recherche et innovation** — Pour trouver de meilleures façons d'aider les personnes à devenir ou rester aptes à occuper un emploi et à être des membres productifs du marché du travail.

Données financières

Plan d'assurance-emploi de 2004-2005

(en millions de dollars)	Base	Réinvestissement	Total du Plan
Terre-Neuve-et-Labrador	57,8	73,1	130,9
Nouvelle-Écosse	50,9	30,3	81,2
Nouveau-Brunswick	50,1	42,1	92,2
Île-du-Prince-Édouard	16,2	10,0	26,2
Québec	348,1	248,1	596,2
Ontario	340,6	184,1	524,7
Manitoba	37,7	10,2	47,9
Saskatchewan	29,1	9,9	39,0
Alberta	74,3	35,9	110,2
Territoires du Nord-Ouest	2,0	1,6	3,5
Nunavut	1,7	1,0	2,6
Colombie-Britannique	139,6	151,7	291,3
Yukon	2,0	2,0	4,0
	1 150,0	800,0	1 950,0
Responsabilités pancanadiennes[a]	237,2	0,0	237,2
Fonds disponibles pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien	1 387,2	800,0	2 187,2

a. Fonds réservés aux priorités pancanadiennes telles que les programmes pour les Autochtones, la jeunesse, les projets sectoriels et les projets d'innovation. Ce montant est net d'une somme de 12,8 millions de dollars des fonds convertis en coûts de fonctionnement pour RHDCC.

Pour l'année 2004-2005, le pouvoir de dépenser 2,2 milliards de dollars conféré en vertu de la partie II de la Loi correspond à 0,57 % du total prévu des gains assurables, qui est de 382,876 milliards de dollars. Voilà qui représente des dépenses inférieures au plafond de 0,8 % imposé par la Loi, lequel est évalué à 3,06 milliards de dollars.

Une partie des économies en prestations de revenu prévues à la partie I résultant de la réforme de l'assurance-emploi est comprise dans ces fonds et servira à offrir des possibilités d'emploi aux Canadiens ainsi qu'à aider ces derniers à retourner au travail plus rapidement. La somme réinvestie a plafonné à 800 M$ en 2000-2001.

Résultats attendus

On a établi un cadre de responsabilité qui respecte la responsabilité légale du ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences en ce qui concerne le Compte d'assurance-emploi. Des indicateurs clés mesureront les résultats à court et à long terme des PEMS.

On prévoit que 393 000 prestataires actifs et environ 75 000 anciens prestataires admissibles recevront de l'aide en 2004-2005. Ces prévisions peuvent changer en fonction des conditions qui prévalent sur le marché du travail et des ententes passées avec les provinces et les territoires.

PEMS (Activités de la partie II de l'assurance-emploi)

	Clients ayant un emploi/ Travailleurs autonomes	Prestations non versées (M$)	Prestataires actifs recevant de l'aide
Résultats ciblés 2002-2003	200 828	657,97 M$	295 272[1]
Résultats réels 2002-2003	221 943[2]	814,52 M$[2]	392 644[3]
Résultats ciblés 2003-2004	210 059	752,09 M$	353 609
Résultats prévus 2003-2004	222 792	851,94 M$	392 598
Résultats ciblés 2004-2005	223 000	852,00 M$	393 000

Notes :

a. Ne comprend pas les résultats des Services d'information sur l'emploi et des activités pancanadiennes.

b. Les résultats ciblés pour ce qui est des clients employés et des prestations non versées pour 2002-2003 et 2003-2004 sont les totaux soumis par les régions, les provinces et les territoires. Cependant, les résultats ciblés pour ce qui est des prestataires actifs servis correspondent à une combinaison de résultats ciblés reçus des régions, à laquelle on a ajouté 80 % de l'objectif du Québec pour les clients de l'assurance-emploi servis. L'entente conclue par le Québec exige que la province signale le nombre de clients de l'assurance-emploi servis.

c. Les résultats prévus pour 2003-2004 sont fondés sur des données antérieures et les données les plus récemment signalées pour 2003-2004. En raison du SRAS, de l'EBS et des problèmes liés au bois d'œuvre, certaines administrations ont utilisé une approche conservatrice de détermination des objectifs. De plus, la saisie des données a continué de s'améliorer. Ainsi, les résultats prévus sont plus élevés que les objectifs présentés par les provinces et les territoires.

d. Les résultats prévus pour 2004-2005 sont des projections nationales établies par l'AC (en fonction des données antérieures sur les clients et les programmes) qui assument un modèle de résultats semblable à celui qui a été observé l'année précédente. On procédera à un autre exercice pour établir les résultats ciblés à l'aide des provinces, des territoires et des régions en mars et en avril 2004.

Explication des écarts:

1. Ce nombre est légèrement différent de celui qui apparaît dans le plan des dépenses de l'assurance-emploi pour 2003-2004, soit 299 000 prestataires actifs servis, à cause des résultats ciblés du Nouveau-Brunswick, qui représentaient 65 % du nombre total de clients de l'assurance-emploi servis. Au moment de soumettre ses résultats ciblés pour 2003-2004, le Nouveau-Brunswick s'est basé sur des données antérieures, selon lesquelles 80 % des clients de l'assurance-emploi servis étaient actifs.

2. Les résultats réels quant aux clients employés et aux prestations non versées sont supérieurs aux résultats ciblés. L'écart est lié à la bonne performance du marché du travail durant la période de référence. De plus, certaines provinces ont utilisé une approche conservatrice de détermination des objectifs.

3. Le nombre de prestataires actifs servis est supérieur au nombre prévu à cause d'une augmentation du nombre de demandes de prestations régulières établies par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est liée à l'amélioration de la saisie des données et à un changement aux Services collectifs d'emploi qui ont servi à augmenter le nombre de clients actifs de l'assurance-emploi servis. De plus, certaines provinces ont utilisé une approche conservatrice de détermination des objectifs.

Des 13 évaluations formatives prévues, 12 sont terminées. L'évaluation formative/sommative de l'EDMT du Nunavut est en cours et devrait se terminer d'ici l'exercice 2004-2005. Les évaluations sommatives des EDMT, qui fourniront des données fiables et valides sur les effets et l'efficacité du programme, sont presque terminées dans trois provinces, soit en Colombie-Britannique, à Terre-Neuve-et-Labrador et au Québec (au Québec, la province mène l'évaluation, en consultation avec RHDCC). Les conclusions générales de ces études seront publiées dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2003. Les évaluations sommatives vont bon train en Ontario, en Alberta et en Saskatchewan. Les résultats de ces évaluations seront disponibles au cours de l'exercice 2004-2005. Le processus débutera dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon au début de 2004. Les autres provinces et territoires ont entrepris des discussions et espèrent achever les évaluations d'ici 2005.

La première étape d'un projet pilote sur l'indicateur à moyen terme (IMT) a été achevée en Colombie-Britannique. Le projet pilote sur l'IMT vise à vérifier si on peut utiliser les données opérationnelles pour effectuer régulièrement le contrôle de l'efficacité des PEMS et la rédaction des rapports à ce sujet. Les résultats préliminaires de ce projet seront également signalés dans le Rapport de contrôle et d'évaluation. Un second projet pilote a débuté en Alberta. Ce projet continue d'appuyer l'engagement du Ministère à surveiller l'efficacité des programmes des PEMS exécutés dans le cadre des EDMT et à présenter des rapports sur ceux-ci.

Annexe 11 : Prêts (Non budgétaire)

Prêts (Non budgétaire)

(en millions de dollars)	Autorités (Redressées) [a] 2003-2004	Dépenses prévues [b] 2004-2005	2005-2006	2006-2007
Apprentissage				
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	1 374,1	**1 254,7**	1 130,2	892,0
Total	1 374,1	**1 254,7**	1 130,2	892,0

a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

b. La diminution des dépenses prévues pour les prêts est due à l'impact des remboursements de prêts des emprunteurs.

Annexe 12 : Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants

En août 2000, le fait marquant pour le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) a été le passage du financement à risques partagés, en place avec les institutions financières entre 1995 et juillet 2000, au financement direct des prêts aux étudiants [a].

Ainsi, le mode de prestation de services a été repensé de sorte que les prêts aux étudiants soient directement financés. Selon les nouvelles ententes, le gouvernement du Canada finance lui-même les étudiants, et deux fournisseurs de services administrent les prêts.

De plus, les responsables du Programme ont dû conclure des accords provisoires sur le partage du risque avec les anciens prêteurs afin d'assurer la prestation ininterrompue de l'aide financière fédérale aux étudiants jusqu'à la mise en œuvre complète du programme de prêts directs. Ces accords ont pris fin le 28 février 2001.

Entité comptable

Le présent rapport porte uniquement sur le CPE et non sur les activités du Ministère entourant son application. Les dépenses figurant dans les tableaux financiers sont avant tout les dépenses législatives autorisées par la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants* et la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*.

Méthode comptable

Les tableaux financiers sont préparés conformément aux principes comptables généralement reconnus au Canada, tels que reflétés dans le *Manuel de comptabilité pour le secteur public* de l'Institut Canadien des Comptables Agréés.

Conventions comptables particulières

Revenus

Deux sources de revenus sont présentées : les intérêts gagnés sur les prêts directs et les sommes récupérées sur les prêts directs, les prêts garantis et les reprises de prêts. Selon les conventions comptables en vigueur au gouvernement, les revenus de ces deux sources doivent être crédités au Trésor. Ils n'apparaissent pas avec les dépenses dans les comptes du PCPE, mais ils sont déclarés séparément dans les états financiers de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) et du gouvernement.

- **Intérêts gagnés sur les prêts directs** – Les étudiants emprunteurs sont tenus de payer l'intérêt simple sur leurs prêts lorsqu'ils terminent leurs études à temps plein. Quand ils quittent l'école, ils peuvent opter pour un taux d'intérêt variable (taux préférentiel + 2,5 %) ou un taux fixe (taux préférentiel + 5 %). Les montants figurant dans les tableaux financiers représentent uniquement l'intérêt couru sur le solde impayé des prêts directs et remboursables au gouvernement. Les emprunteurs continuent de payer directement aux prêteurs privés l'intérêt couru sur les prêts garantis ou à risques partagés.
- **Recouvrement des intérêts sur les prêts garantis** – Le gouvernement rembourse aux prêteurs privés les prêts consentis avant le 1er août 1995 restés en souffrance (c.-à-d. pour lesquels les prêteurs attendent toujours un remboursement du capital et des intérêts). Les montants figurant dans les tableaux financiers représentent le recouvrement du capital et des intérêts de ces prêts en souffrance.
- **Sommes récupérées sur les reprises de prêts** – En vertu des accords sur les prêts à risques partagés, le gouvernement acquerra des institutions financières participantes tous les prêts

a. Pour plus de renseignements sur le Programme canadien de prêts aux étudiants, voir http://www.hrdc-drhc.gc.ca/student_loans/.

consentis entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000 restés en souffrance pendant au moins 12 mois après la période d'études et qui, au total, ne sont pas supérieurs à 3 % du solde mensuel moyen des prêts d'études non remboursés du prêteur. Le montant payé est établi à 5 % de la valeur du prêt en question. Les sommes récupérées inscrites dans les tableaux représentent le recouvrement du capital et des intérêts de ces prêts.

Subventions canadiennes pour études

Les Subventions canadiennes pour études améliorent l'accès aux études postsecondaires en offrant à des étudiants de niveau postsecondaire dans le besoin de l'aide financière non remboursable. Cinq types de subventions sont offertes : 1) celles aux étudiants ayant une incapacité permanente, pour les frais d'études liés à leur incapacité (jusqu'à 8 000 $ par année); 2) celles aux étudiants ayant des personnes à charge (jusqu'à 3 120 $ par année); 3) celles aux étudiants à temps partiel dans le besoin, pour leurs frais d'études (jusqu'à 1 200 $ par année); 4) celles aux étudiantes de doctorat dans certains domaines (jusqu'à 3 000 $ par année pendant un maximum de trois ans); 5) celles aux étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente (jusqu'à 2 000 $ par année).

Frais de recouvrement

Les frais de recouvrement correspondent à ce qu'il en coûte pour faire appel à des agences privées dans le but de recouvrer les prêts d'études canadiens non remboursés. Les prêts faisant l'objet de mesures de recouvrement sont : les prêts à risques partagés et les prêts garantis qui sont en souffrance pour lesquels le gouvernement a remboursé le prêteur privé, et les prêts directs versés après le 31 juillet 2000 qu'un tiers fournisseur de services a renvoyés à RHDCC parce qu'ils n'étaient pas remboursés.

Accords provisoires

Tel que mentionné en introduction, des accords temporaires ont été conclus avec les anciens prêteurs administrant des prêts à risques partagés afin qu'ils déboursent au nom du gouvernement le montant des prêts directs pour études à temps plein. Ces accords ont pris fin le 28 février 2001, date à laquelle le gouvernement a remboursé aux prêteurs 85 % du capital qu'ils avaient avancé au cours de la période de transition. L'autre 15 % a été remboursé aux prêteurs plus tard. Les accords prévoyaient aussi une rémunération sous forme de frais de transaction ainsi que le paiement d'intérêts sur les sommes avancées pour le compte du gouvernement. Par ailleurs, un accord a été conclu avec Postes Canada pour la livraison des prêts directs pour études à temps partiel. Les postes appelés Frais d'intérêts versés aux institutions financières (selon l'entente provisoire) et Frais de transition versés aux institutions financières (selon l'entente provisoire) indiquent le coût de ces ententes provisoires.

- **Frais d'intérêts versés aux institutions financières** (selon l'accord provisoire) – Cette dépense représente les frais d'intérêts, calculés au taux préférentiel, payés mensuellement aux institutions prêteuses par le PCPE sur les avances non remboursées de prêts directs pour études à temps plein.
- **Frais de transition versés aux institutions financières** (selon l'accord provisoire) – Cette dépense représente les frais de transaction payés par le PCPE durant la période de transition pour chaque prêt d'études à temps plein consenti par l'institution prêteuse participante. Ces frais de transition incluent également les sommes versées à Postes Canada pour chacun des prêts pour études à temps partiel effectués au cours de la période. Le coût est calculé en fonction des certificats d'admissibilité négociés par l'étudiant.

Coûts des fournisseurs de services

Depuis le 1er mars 2001, dans le cadre du programme de prêts directs, le PCPE fait appel à des tiers fournisseurs de services pour administrer le versement des prêts, leur gestion en cours d'études et leur remboursement une fois les études terminées. Ce poste représente les coûts associés aux services prévus dans l'accord.

Prime de risque

La prime de risque constitue une partie de la rémunération versée aux institutions prêteuses ayant participé au programme de prêts à risques partagés entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000. Elle correspondait à 5 % de la valeur des prêts consolidés (normalement la valeur des prêts consentis aux étudiants) et était calculée et payée au moment où ces derniers terminaient leurs études et commençaient à rembourser leur dette. En retour, les prêteurs assumaient tous les risques associés au non-remboursement des prêts.

Reprise de prêts

Selon les dispositions des accords conclus avec les institutions prêteuses, le gouvernement achète du prêteur les prêts d'études non remboursés depuis au moins 12 mois et dont la somme totale n'excède pas 3 % du solde mensuel moyen des prêts en cours de remboursement mais non remboursés de l'institution prêteuse. Le montant versé est fixé à 5 % de la valeur des prêts en question. Les montants apparaissant dans les tableaux incluent également les sommes versées aux institutions prêteuses sur les recouvrements.

Frais d'administration des provinces et des territoires

Conformément à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, le gouvernement a conclu avec les provinces participantes et avec le Yukon des accords visant à faciliter l'administration du PCPE. Les provinces et le territoire administrent les activités de mise en application et d'évaluation des besoins inhérentes au programme fédéral d'aide aux étudiants et reçoivent en contrepartie des frais d'administration.

Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études

Le capital requis pour les prêts directs est réuni grâce aux activités générales de financement du ministère des Finances. Le coût d'emprunt de ce capital est comptabilisé dans les opérations de financement global du ministère des Finances. Les montants apparaissant dans les tableaux financiers représentent le coût attribué au PCPE au titre des prêts directs pendant que les étudiants ont le statut d'étudiant.

Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement

Le capital requis pour les prêts directs est réuni grâce aux activités générales de financement du ministère des Finances. Le coût d'emprunt de ce capital est comptabilisé dans les opérations de financement global du ministère des Finances. Les montants apparaissant dans les tableaux financiers représentent le coût des intérêts pendant que les étudiants remboursent leur prêt d'études canadien.

Bonification d'intérêts pendant les études

L'une des principales caractéristiques du programme fédéral d'aide aux étudiants est que les étudiants emprunteurs ne sont pas tenus de payer les intérêts sur leurs prêts tant qu'ils étudient à plein temps, et, pour les prêts négociés avant le 1er août 1993, durant six mois après la fin des études. Dans le cadre des programmes de prêts garantis et à risques partagés, le gouvernement payait les intérêts aux institutions prêteuses pour le compte des étudiants.

Exemption d'intérêts

Les emprunteurs qui ont de la difficulté à rembourser leur prêt peuvent obtenir de l'aide financière couvrant les intérêts pendant une période maximale de 54 mois. La transition des prêts garantis et à risques partagés aux prêts directs n'a pas affecté l'exemption d'intérêts sur les prêts en souffrance du point de vue de l'emprunteur, mais la méthode de comptabilisation des coûts connexes a changé. Pour les prêts consentis avant le 1er août 2000, le PCPE verse aux institutions prêteuses une indemnisation pour intérêts perdus, équivalente au montant des intérêts courus sur les prêts faisant l'objet d'une exemption d'intérêts. Dans le cas des prêts consentis après le 1er août 2000, on ne calcule pas les intérêts courus, mais ceux-ci sont inclus dans les créances irrécouvrables.

Réduction de la dette en cours de remboursement

Le programme de réduction de la dette en cours de remboursement (RDR) aide les emprunteurs aux prises avec de sérieuses difficultés financières. La RDR est un programme fédéral d'aide au remboursement dans le cadre duquel le gouvernement canadien, une fois que toutes les autres mesures d'exemption d'intérêts ont été épuisées, réduit jusqu'à un montant abordable le capital impayé des prêts consentis aux étudiants admissibles. Le montant de la réduction peut s'élever jusqu'au moindre de 10 000 $ ou 50 % du capital. Pour les prêts consentis avant le 1er août 2000, le PCPE verse aux institutions prêteuses le montant du capital de la dette de l'étudiant réduit par le gouvernement canadien en vertu de la RDR. Dans le cas des prêts consentis après le 1er août 2000, le gouvernement du Canada renonce à une partie du capital de l'emprunt.

Réclamations payées et prêts radiés

Entre l'entrée en vigueur du Programme, en 1964, et le 31 juillet 1995, le gouvernement garantissait pleinement tous les prêts consentis à des étudiants par des prêteurs privés. Il rembourse aux prêteurs privés les prêts d'études non remboursés (c'est-à-dire pour lesquels le capital et les intérêts n'ont pas été remboursés intégralement et que les Services nationaux de recouvrement de Développement social Canada tentent de récupérer)[b]. Conformément aux accords sur les risques partagés, les prêts consentis entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000 étaient également garantis dans certaines circonstances. Ce poste représente les coûts associés à cette garantie de prêt.

Conformément à la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants* et à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, le gouvernement verse à l'établissement prêteur le plein montant du capital non remboursé de même que les intérêts courus si l'emprunteur est décédé ou s'il est atteint d'une incapacité permanente et qu'il ne peut rembourser son prêt sans privations excessives.

Créances irrécouvrables

En vertu du programme de prêts directs, les prêts d'études sont dorénavant la propriété du gouvernement et il doit les comptabiliser en tant qu'éléments d'actif. Par conséquent, les principes comptables généralement reconnus exigent que soit établie une charge estimative entourant les pertes éventuelles associées à ces prêts. Cette charge doit être établie au cours de l'année de versement du prêt, et ce, même s'il se peut que les pertes ne surviennent que bien des années plus tard. Les montants présentés correspondent aux dépenses annuelles consacrées aux provisions pour créances irrécouvrables, et à la réduction de la dette en cours de remboursement sur les prêts directs.

Paiements compensatoires aux provinces non participantes

Les provinces et territoires ont le choix de ne pas participer au PCPE. En retour, ces provinces et territoires ont droit à un montant compensatoire pour les aider à payer les coûts d'exécution d'un programme similaire d'aide financière aux étudiants.

Engagements

Le 31 mars 2004, les engagements du Ministère pour les accords conclus avec des fournisseurs de services totalisaient 76,6 millions de dollars. La date à laquelle les contrats des fournisseurs de service prendront fin est actuellement fixée au 28 février 2005.

---

b. Le 12 décembre 2003, on a annoncé que Développement des ressources humaines Canada allait être scindé en deux nouveaux ministères : Ressources humaines et Développement des compétences Canada ainsi que Développement social Canada (DSC). Il a ensuite été décidé que les services de recouvrement seraient partagés entre les deux ministères, mais qu'ils seraient offerts par DSC.

Ventilation consolidée du Programme canadien de prêts aux étudiants – Tableaux financiers

Ventilation consolidée PCPE – Programmes combinés

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Dépenses réelles	Dépenses prévues [e]		
	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Revenus						
Intérêts gagnés sur les prêts directs	44,2	103,9	174,3	**226,8**	308,6	390,9
Sommes récupérées sur les prêts garantis	123,7	111,1	91,3	**93,5**	84,7	75,6
Sommes récupérées sur les reprises de prêts	4,2	7,7	9,6	**12,5**	16,3	21,4
Total des revenus	172,1	222,7	275,2	**332,8**	409,6	487,9
Dépenses						
Paiements de transfert						
Subventions canadiennes pour études	69,7	54,5	66,8	**79,8**	126,4	131,2
Total des paiements de transfert	69,7	54,5	66,8	**79,8**	126,4	131,2
Administration des prêts						
Frais de recouvrement	14,3	12,8	13,4	**12,5**	13,7	14,5
Ententes provisoires						
- Frais d'intérêts versés aux institutions financières	13,7	0,0	0,0	**0,0**	0,0	0,0
- Frais de transition versés aux institutions financières	0,3	0,0	0,0	**0,0**	0,0	0,0
Coûts des fournisseurs de services	27,9	41,2	41,0	**83,3**	104,0	127,3
Prime de risque	51,0	23,0	11,7	**10,6**	6,5	3,7
Reprise de prêts	2,7	5,8	4,3	**13,0**	15,4	18,6
Frais d'administration des provinces et territoires	9,0	8,4	8,8	**9,6**	15,6	15,6
Total des frais d'administration des prêts	118,9	91,3	79,2	**129,0**	155,2	179,7
Coût de l'aide gouvernementale						
Avantages consentis aux étudiants						
Frais d'intérêts liés aux emprunts (classe A) [a]	105,7	138,6	148,6	**163,9**	176,7	185,4
Frais liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B) [a]	12,7	41,3	68,1	**140,2**	189,2	239,9
Bonification d'intérêts pendant les études	77,8	39,8	27,4	**14,1**	6,9	2,7
Exemption d'intérêts [b]	86,5	74,6	73,8	**54,4**	63,2	67,3
Réduction de la dette en cours de remboursement	4,2	7,4	10,7	**8,7**	9,8	11,1
Réclamations payées et prêts pardonnés	76,0	40,7	34,8	**24,0**	16,1	11,5
Créances irrécouvrables [c]						
Réduction de la dette en cours de remboursement	10,6	10,8	11,5	**12,0**	12,1	12,0
Créances irrécouvrables	171,4	175,7	193,3	**194,3**	195,0	194,0
Total du coût de l'aide gouvernementale	544,9	529,0	568,2	**611,6**	669,0	723,9
Total des dépenses	733,5	674,7	714,2	**820,4**	950,6	1 034,8
Résultats d'exploitation nets	561,4	452,0	439,0	**487,6**	541,0	546,9
Paiements compensatoires aux provinces non participantes [d]	144,9	76,0	244,8	**127,2**	132,9	137,2
Résultats d'exploitation finaux	706,3	527,9	683,8	**614,8**	673,9	684,1

a. Ces dépenses sont liées au programme canadien de prêts directs d'études mais sont déclarées par le ministère des Finances.

b. Les données de 2001-2002 et de 2002-2003 ont été ajustées afin de refléter le changement de méthode comptable pour le calcul de la provision pour l'exemption d'intérêts.

c. Correspond à la charge annuelle sur les provisions pour créances irrécouvrables et de réduction de la dette en cours de remboursement comme l'exige la comptabilité d'exercice. Les dépenses liées aux créances irrécouvrables pour 2002-2003 ont été revues (elles sont passées de 173,8 à 175,7 millions de dollars) afin d'inclure la charge sur les provisions pour les intérêts non remboursés sur des prêts douteux, conformément au rapport actuariel sur le PCPE.

d. Pour 2003-2004, le total des paiements compensatoires versés ne s'établit qu'à 160,0 millions de dollars. Depuis 2003-2004, la charge correspondante (84,8 millions de dollars) est calculée à l'échelle du ministère plutôt qu'à l'échelle de l'administration centrale, comme c'était le cas par le passé. Cette modification à la méthodologie explique l'augmentation des dépenses pour l'exercice en question

e. Les données de dépenses prévues pour 2005-2006 et 2006-2007 tiennent compte de l'augmentation des coûts relative aux nouvelles mesures annoncées dans le budget de 2004, qui devraient entrer en vigueur le 1[er] août 2005.

Ventilation consolidée PCPE – Prêts garantis et à risques partagés seulement

	Dépenses réelles		Dépenses réelles	Dépenses prévues		
(en millions de dollars)	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Revenus						
Sommes récupérées sur les prêts garantis	123,7	111,1	91,3	**93,5**	84,7	75,6
Sommes récupérées sur les reprises de prêts	4,2	7,7	9,6	**12,5**	16,3	21,4
Total des revenus	127,9	118,8	100,9	**106,0**	101,0	97,0
Dépenses						
Paiements de transfert						
Subventions canadiennes pour études	N/A	N/A	N/A	**N/A**	N/A	N/A
Total des paiements de transfert	0,0	0,0	0,0	**0,0**	0,0	0,0
Administration des prêts						
Frais de recouvrement	14,3	12,0	9,3	**9,0**	8,6	8,2
Prime de risque	51,0	23,0	11,7	**10,6**	6,5	3,7
Reprise de prêts	2,7	5,8	4,3	**13,0**	15,4	18,6
Frais d'administration des provinces et territoires	0,0	0,0	0,0	**0,0**	0,0	0,0
Total des frais d'administration des prêts	68,0	40,8	25,3	**32,6**	30,5	30,5
Coût de l'aide gouvernementale						
Avantages consentis aux étudiants						
Bonification d'intérêts pendant les études	77,8	39,8	27,4	**14,1**	6,9	2,7
Exemption d'intérêts	85,6	65,3	53,8	**27,0**	20,4	12,2
Réduction de la dette en cours de remboursement	4,2	7,4	10,7	**8,7**	9,8	11,1
Réclamations payées et prêts pardonnés	76,0	40,0	33,3	**21,4**	12,6	7,0
Total du coût de l'aide gouvernementale	243,6	152,6	125,2	**71,2**	49,7	33,0
Total des dépenses	311,6	193,4	150,5	**103,8**	80,2	63,5
Résultats d'exploitation législatifs nets	183,7	74,6	49,6	**(2,2)**	(20,8)	(33,5)
Paiements compensatoires aux provinces non participantes	110,0	0,0	0,0	**0,0**	0,0	0,0
Résultats d'exploitation législatifs finaux	293,7	74,6	49,6	**(2,2)**	(20,8)	(33,5)

Ventilation consolidée PCPE – Prêts directs seulement

	Dépenses réelles		Dépenses réelles	Dépenses prévues [e]		
(en millions de dollars)	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Revenus						
Intérêts gagnés sur les prêts directs	44,2	103,9	174,3	**226,8**	308,6	390,9
Total des revenus	44,2	103,9	174,3	**226,8**	308,6	390,9
Dépenses						
Paiements de transfert						
Subventions canadiennes pour études	69,7	54,5	66,8	**79,8**	126,4	131,2
Total des paiements de transfert	69,7	54,5	66,8	**79,8**	126,4	131,2
Administration des prêts						
Frais de recouvrement	0,0	0,8	4,1	**3,5**	5,1	6,3
Ententes provisoires						
- Frais d'intérêts versés aux institutions financières	13,7	0,0	0,0	**0,0**	0,0	0,0
- Frais de transition versés aux institutions financières	0,3	0,0	0,0	**0,0**	0,0	0,0
Coûts des fournisseurs de services	27,9	41,2	41,0	**83,3**	104,0	127,3
Frais d'administration des provinces et territoires	9,0	8,4	8,8	**9,6**	15,6	15,6
Total des frais d'administration des prêts	50,9	50,5	53,9	**96,4**	124,7	149,2
Coût de l'aide gouvernementale						
Avantages consentis aux étudiants						
Frais d'intérêts liés aux emprunts (classe A) [a]	105,7	138,6	148,6	**163,9**	176,7	185,4
Frais liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B) [a]	12,7	41,3	68,1	**140,2**	189,2	239,9
Exemption d'intérêts [b]	0,9	9,3	20,0	**27,4**	42,8	55,1
Réclamations payées et prêts pardonnés	0,0	0,7	1,5	**2,6**	3,5	4,5
Créances irrécouvrables [c]						
Réduction de la dette en cours de remboursement	10,6	10,8	11,5	**12,0**	12,1	12,0
Créances irrécouvrables	171,4	175,7	193,3	**194,3**	195,0	194,0
Total du coût de l'aide gouvernementale	301,3	376,4	443,0	**540,4**	619,3	690,9
Total des dépenses	421,9	481,4	563,7	**716,6**	870,4	971,3
Résultats d'exploitation nets	377,7	377,4	389,4	**489,8**	561,8	580,4
Paiements compensatoires aux provinces non participantes [d]	34,9	76,0	244,8	**127,2**	132,9	137,2
Résultats d'exploitation finaux	412,6	453,4	634,2	**617,0**	694,7	717,6

a. Ces dépenses sont liées au programme canadien de prêts directs d'études mais sont déclarées par le ministère des Finances.

b. Les données de 2001-2002 et de 2002-2003 ont été ajustées afin de refléter le changement de méthode comptable pour le calcul de la provision pour l'exemption d'intérêts.

c. Correspond à la charge annuelle sur les provisions pour créances irrécouvrables et de réduction de la dette en cours de remboursement comme l'exige la comptabilité d'exercice. Les dépenses liées aux créances irrécouvrables pour 2002-2003 ont été revues (elles sont passées de 173,8 à 175,7 millions de dollars) afin d'inclure la charge sur les provisions pour les intérêts non remboursés sur des prêts douteux, conformément au rapport actuariel sur le PCPE.

d. Pour 2003-2004, le total des paiements compensatoires versés ne s'établit qu'à 160,0 millions de dollars. Depuis 2003-2004, la charge correspondante (84,8 millions de dollars) est calculée à l'échelle du ministère plutôt qu'à l'échelle de l'administration centrale, comme c'était le cas par le passé. Cette modification à la méthodologie explique l'augmentation des dépenses pour l'exercice en question.

e. Les données de dépenses prévues pour 2005-2006 et 2006-2007 tiennent compte de l'augmentation des coûts relative aux nouvelles mesures annoncées dans le budget de 2004, qui devraient entrer en vigueur le 1[er] août 2005.

Annexe 13 : Principales initiatives réglementaires

Résultat stratégique : Soutien du revenu et transitions vers le marché du travail efficaces et efficients	
Réglementation	**Résultats prévus**
Article 89 du *Règlement sur l'assurance emploi* portant sur le numéro d'assurance sociale (NAS)	• D'ici décembre 2004, on prévoit modifier l'article 89 du *Règlement sur l'assurance-emploi* afin que celui-ci permette de reconnaître l'utilisation des NAS commençant par 900 aux fins du versement de prestations d'assurance-emploi auxquelles les prestataires sont légalement admissibles, même s'ils se trouvent à l'extérieur du pays.
Article 79 et paragraphe 85(2) *Règlement sur l'assurance-emploi* portant sur les appels interjetés devant un conseil arbitral et devant un juge-arbitre	• D'ici mars 2005, on prévoit modifier l'article 79 et le paragraphe 85(3) du *Règlement sur l'assurance-emploi* afin que les appels interjetés devant un conseil arbitral et devant un juge-arbitre puissent être interjetés à partir de bureaux autres que les bureaux locaux de RHDCC qui diffusent les décisions faisant l'objet d'un appel.
Nouvel article 55.1 du *Règlement sur l'assurance-emploi* portant sur les programmes de vérification volontaire régis par la *Loi sur l'assurance-emploi* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*	• D'ici octobre 2004, on ajoutera au *Règlement sur l'assurance-emploi* une disposition qui tiendra compte de l'incidence de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* sur les demandes de renseignements acheminées aux employeurs aux fins des programmes de vérification volontaire régis par l'assurance-emploi.
Article 10 du *Règlement sur l'assurance-emploi* sur la perception des cotisations d'assurance-emploi - Répercussion d'une décision de la cour de l'impôt, dans le cas d'une appelante, Mlle Mulvena, quant à l'assurabilité des paiements faits par l'employeur dans le cadre du régime de prestations supplémentaires de chômage.	• D'ici mars 2005, on modifiera l'article 10 du *Règlement sur l'assurance-emploi* portant sur la perception des cotisations d'assurance-emploi de façon à ce qu'il énonce plus clairement que les paiements faits par l'employeur dans le cadre du régime de prestations supplémentaires de chômage ne sont pas tenus d'être considérés comme de la rémunération, exemption bien comprise depuis longtemps.
Loi sur la modernisation de certains régimes d'avantages et d'obligations	• D'ici mars 2005 le *Règlement sur l'assurance-emploi* devra être modifié afin de permettre que les prestations parentales soient offertes aux couples de familles reconstituées dont l'un des conjoints adopte l'enfant de l'autre (beaux-enfants), que ces couples soient composés de conjoints de sexe opposé ou de même sexe.

Résultat stratégique : Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique et sociale fondée sur le savoir	
Réglementation	**Résultats prévus**
Réduction de la dette en cours de remboursement La réduction de la dette en cours de remboursement (RDR) est une mesure de gestion de la dette qui permet aux étudiants éprouvant des difficultés à long terme à rembourser leur dette d'études de réduire le principal de leur prêt. Dans le budget fédéral de 2004, le gouvernement a annoncé une augmentation du montant total pouvant être réduit dans le cadre de la RDR, le faisant passer de 20 000 $ à 26 000 $. Pour honorer cet engagement, il est nécessaire de modifier le *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* et le *Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants*.	• Offrir davantage d'aide aux emprunteurs aux prises avec des difficultés financières exceptionnelles à long terme les empêchant de rembourser leur prêt d'études. • Être conforme à l'augmentation des limites de prêts annoncée dans le budget fédéral de 2004.
Limites de prêts hebdomadaires Dans le budget fédéral de 2004, le gouvernement a annoncé une augmentation des limites de prêts hebdomadaires dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE), les faisant passer de l'actuel 165 $ par semaine à 210 $ par semaine. Pour ce faire, il est nécessaire de modifier l'article 10 du *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants*.	• L'augmentation des limites de prêts permettra de réduire les obstacles financiers aux études postsecondaires, de pallier la hausse des frais de scolarité, de répondre aux besoins financiers actuellement non comblés et de contribuer à réduire le recours aux prêts privés coûteux.
Subvention canadienne pour l'épargne-études Cette subvention correspond à 20 % des cotisations versées dans le régime enregistré d'épargne-études d'un enfant de moins de 18 ans. Dans le budget fédéral de 2004, le gouvernement a annoncé une augmentation de ce taux, qui passera à 40 % pour les premiers 500 $ versés annuellement dans un tel régime par les familles à faible revenu, et à 30 % pour les familles à revenu moyen. Pour que la mesure faisant l'objet de cette annonce puisse entrer en vigueur, il faudra apporter des modifications au *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants*, lesquelles seront vraisemblablement intégrées à de nouvelles dispositions sur le Bon d'études canadien (ci-dessous).	• Aider davantage les familles à revenu faible et moyen qui souhaitent épargner en vue des études postsecondaires de leurs enfants.
Bon d'études canadien Le Bon d'études canadien est une nouvelle initiative annoncée dans le budget fédéral de 2004, qui permet aux familles à faible revenu d'économiser jusqu'à 2 000 $ en épargne-études sur plus de 16 ans. Pour que la mesure faisant l'objet de cette annonce puisse entrer en vigueur, il faudra créer de nouvelles dispositions législatives, lesquelles seront vraisemblablement intégrées au *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* (ci-dessus).	• Offrir aux enfants issus de familles à faible revenu une source d'épargnes garantie en vue de leurs études postsecondaires.

Réglementation	Résultats prévus
Nouvelle subvention canadienne pour études Dans le budget fédéral de 2004, le gouvernement a annoncé que le PCPE offrirait une nouvelle subvention non remboursable aux étudiants issus de familles à faible revenu qui entreprennent des études postsecondaires pour la première fois. Pour que cette subvention puisse entrer en vigueur, il est nécessaire de modifier la partie VI du *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants*.	• Cette subvention incitera les étudiants issus de familles à faible revenu à entreprendre des études postsecondaires et permettra de réduire les obstacles à l'éducation postsecondaire et de compenser les frais d'études afférents à la première année. • Cette subvention harmonisera aussi la politique sur les études postsecondaires à la politique sociale élargie du gouvernement du Canada grâce à des mesures d'aide destinées spécialement aux étudiants ayant besoin de soutien additionnel.
Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente Dans le budget fédéral de 2004, le gouvernement a annoncé que la présente Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente sera remplacée par une nouvelle subvention immédiate non remboursable destinée aux étudiants de niveau postsecondaire ayant une incapacité permanente. Pour que cette subvention puisse entrer en vigueur, il est nécessaire d'apporter des modifications au *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants*.	• Cette nouvelle subvention canadienne pour l'accès aux études incitera davantage les étudiants ayant une incapacité permanente à poursuivre des études postsecondaires, réduira les obstacles financiers de même que le recours aux prêts d'études et offrira des mesures de soutien ciblées aux personnes dans le besoin.
Formule d'allocations provinciales des subventions canadiennes pour études Il faut d'abord apporter des modifications au *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* avant de pouvoir modifier la formule d'allocations provinciales des subventions canadiennes pour études.	• Veiller à ce que les provinces disposent des fonds nécessaires pour l'octroi de subventions canadiennes pour études aux étudiants admissibles.
Activités d'harmonisation des accords d'intégration Il est nécessaire d'apporter des modifications au *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* afin d'harmoniser les critères d'incapacité permanente et les restrictions provinciales de tous les régimes de prêts. Ainsi, les délais pour confirmer l'inscription seront plus souples et nous serons en mesure d'adapter les exigences relatives aux documents requis.	• Ces mesures permettront de simplifier les exigences administratives imposées aux emprunteurs et les aideront à mieux comprendre leurs responsabilités et obligations envers leur prêt.

Résultat stratégique : Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération

Réglementation	Résultats prévus
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (RCSST).* Un règlement sur la violence en milieu de travail est en cours d'élaboration suite aux modifications de septembre 2000 apportées à la partie II.	Le Programme du travail respecte son engagement à faire un règlement qui prescrit des mesures pour prévenir et réprimer la violence dans le lieu de travail.
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail.* Un règlement sur les programmes de prévention des risques est en cours d'élaboration suite aux modifications de septembre 2000 apportées à la partie II.	Le Programme du travail respecte son engagement à faire un règlement qui prescrit un programme de prévention des risques dans le lieu de travail.
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail.* Des normes d'ergonomie sont en cours d'élaboration suite aux modifications de septembre 2000 apportées à la partie II.	Le Programme du travail respecte son engagement à faire un règlement qui prescrit des normes d'ergonomie dans le lieu de travail.
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement sur les comités de sécurité et de santé et les représentants.* On modifie le règlement actuel pour tenir compte des modifications apportées en septembre 2000 à la partie II.	Le Programme du travail respecte son engagement à faire un règlement qui prescrit des normes d'ergonomie dans le lieu de travail.
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement sur les comités de sécurité et de santé et les représentants.* On modifie présentement le règlement suite aux modifications de septembre 2000 apportées à la partie II.	Cette révision aura pour but d'inclure les modifications du Code portant sur les comités d'orientation et sur la formation des membres des comités de santé et de sécurité. De plus, la terminologie du règlement s'alignera à celle du Code modifié.
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (aéronefs).* On travaille en collaboration avec Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.	Cette révision aura pour but d'harmoniser le règlement (aéronefs) avec le RCSST et de le mettre à jour conformément aux normes et pratiques de travail actuelles dans le secteur aérien.
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (trains).* On travaille en collaboration avec Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.	Cette révision aura pour but d'harmoniser le règlement (trains) avec le RCSST et de le mettre à jour conformément aux normes et pratiques de travail actuelles dans le secteur ferroviaire.
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (navires).* On travaille en collaboration avec Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.	Cette révision aura pour but d'harmoniser le règlement (navires) avec le RCSST et de le mettre à jour conformément aux normes et pratiques de travail actuelles dans le secteur maritime.

Réglementation	Résultats prévus
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (pétrole et gaz)*. On travaille en collaboration avec l'Office national de l'énergie en vue de modifier le règlement actuel.	Cette révision aura pour but d'harmoniser le règlement (pétrole et gaz) avec le RCSST et de le mettre à jour conformément aux normes et pratiques de travail actuelles dans le secteur des hydrocarbures.
Loi sur l'équité en matière d'emploi – Règlement sur l'équité en matière d'emploi	La mise à jour et les modifications connexes qui sont en cours permettront : • de mettre à jour les régions métropolitaines de recensement en fonction des données publiées par Statistique Canada en 2002; • d'actualiser les codes de la Classification nationale des professions en fonction des codes de 2001; • d'incorporer le système de classification des industries (SCIAN); et • d'apporter des changements administratifs et corrélatifs (c.-à-d. changer les dates et le nom du Ministère).
Instrument statutaire : On demandera à la Ministre du travail de prendre un arrêté en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*.	Suite à l'arrêt modifiant l'annexe 2 de cette Loi, un employeur sous réglementation fédérale sera autorisé à utiliser un moyen électronique pour émettre un bulletin de paie à ses employés.
Partie III du *Code canadien du travail, Règlement du Canada sur les normes du travail*.	Suite à la modification réglementaire, Bell Canada et Canadien Pacifique Limité auront leur liste d'établissements industriels respective pour les fins d'un licenciement collectif.

Annexe 14 : Initiatives horizontales

Ressources humaines et Développement des compétences Canada dirige les initiatives horizontales qui suivent. La base de données sur les résultats des initiatives horizontales, à l'adresse Internet suivante, fournit des détails sur chacune des initiatives : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp.

- Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
- Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones
- Stratégie emploi jeunesse
- Ententes sur le développement du marché du travail
- Programme des conseils sectoriels
- Reconnaissance des titres de compétences étrangers
- Initiative des projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés
- Programme canadien de prêts aux étudiants
- Programme national d'alphabétisation
- Initiative nationale pour les sans-abri
- Service Canada
- Projet de revitalisation du secteur riverain de Toronto

Adresses Web

Site de RHDCC
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/accueil.shtml

L'honorable Joseph Volpe, C.P., député
Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences
http://www1.hrsdc.gc.ca/menu/homex.shtml

L'honorable Joseph Frank Fontana
Ministre du Travail et du Logement
http://www.pm.gc.ca/fra/bio.asp?id=29

L'honorable Claudette Bradshaw
Ministre d'état (Développement des ressources humaines)
http://www.pm.gc.ca/fra/bio.asp?id=20

Lois et règlements régissant Ressources humaines et Développement des compétences et Développement social Canada
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/sa/contact/lois.shtml

Survol de RHDCC

- Discours du Trône du 2 février 2004
  http://www.news.gc.ca/cfmx/CCP/view/fr/index.cfm?articleid=76349&categoryid=4
- Discours du budget de 2004
  http://www.fin.gc.ca/budget04/speech/speechf.htm
- Statistique Canada, Le Quotidien, le 30 octobre 2002
- Programmes et services de RHDCC
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/ps.shtml
- À propos de RHDCC
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/comm/rhdc/a_propos_nous.shtml

Mesures efficientes et efficaces de transition vers le marché du travail

- Prestations d'assurance-emploi
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ae.shtml
- Prestations d'emploi et mesures de soutien
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/sc.shtml
- Ententes sur le développement du marché du travail
  http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp
- Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
  http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/BRA.cfm?
  http://www.socialunion.gc.ca/ecd_f.html
  http://www.hc-sc.gc.ca/francais/media/communiques/2002/2002_72bk.htm
- Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones
  http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/BRA.cfm?
- Stratégie emploi jeunesse
  http://www.youth.gc.ca
- Communautés minoritaires de langue officielle
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/scmlo.shtml
- Programme de travail partagé
  http://www.hrsdc-rhdcc.gc.ca/en/epb/sid/cia/grants/ws/desc_ws.shtml

Compétitivité accrue des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant les investissements dans les compétences de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences

- Programme des conseils sectoriels
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ips.shtml
- Classification nationale des professions
  http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/e/generic/welcome.shtml
- Initiatives en matière d'apprentissage et de mobilité de la main-d'œuvre
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imammo.shtml
- Programme des travailleurs étrangers
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/te.shtml
- Information sur le marché du travail
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imt.shtml

Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société

- Aide financière aux étudiants (Programme canadien de prêts aux étudiants)
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cxp-gxr.shtml
  http://www.canlearn.ca
- Subvention canadienne pour l'épargne-études
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cgs-gxr.shtml
- Programme national d'alphabétisation
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxa-gxr.shtml
- Programme des initiatives d'apprentissage
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxi-gxr.shtml
- Mobilité académique internationale
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/mai.shtml
- Bureau des technologies d'apprentissage
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pip/daa/bta/01_index.shtml

Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables, et productifs où règne la coopération

- Service fédéral de médiation et de conciliation
  http://www.hrsdc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/sfmc/02Au_sujet.shtml&hs=mxm
- Opérations nationales du travail
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml
- Affaires internationales du travail
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/entreprises/groupement/categorie/aeit.shtml
- Conciliation travail-vie et vieillissement de la main-d'oeuvre
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/wnc-gxr.shtml

Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance

- Initiative nationale pour les sans-abri
  http://www.homelessness.gc.ca/home/index_f.asp

Questions et demandes de renseignements du public

Si vous avez des questions concernant les programmes et services offerts par le Ministère, vous pouvez communiquer avec le Centre de ressources humaines du Canada le plus près de chez vous. Pour ce faire, vous pouvez utiliser le numéro que vous trouverez dans la section « Gouvernement du Canada » de votre annuaire téléphonique ou consulter le site Web de RHDCC à l'adresse suivante : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/nos_bureaux.shtml.

Pour obtenir des publications de RHDCC, veuillez communiquer avec le Centre de renseignements à l'adresse suivante : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_gauche/publications.shtml.

Index

A

Apprentissage 15, 35, 43, 45, 49, 58, 65, 66
Autochtones 20, 21, 23, 27, 32, 36, 41, 45, 54, 55, 56, 57, 62, 66, 71, 72, 80, 99, 115, 116

B

Budget 2004 .... 33, 34, 35, 36, 38, 53, 54, 67, 86
Bureau des technologies d'apprentissage 58, 82, 117

C

Cadre de mesure du rendement 39
Code canadien du travail 15, 36, 44, 62, 83, 113, 114
Communautés 32, 58, 81, 116
Communautés minoritaires de langue officielle32, 58, 81, 116
Compétences en milieu de travail............... 15, 34, 42, 49, 65, 66, 67
Compte d'assurance-emploi........... 84, 86, 87, 89, 100
Compte des rentes sur l'État 87
Comptes à fins déterminées.................................. 55, 87
Conseil canadien sur l'apprentissage.................... 54, 79

E

Efficacité organisationnelle 29
Examen des dépenses 22

F

Fondations 55, 77
Fonds d'assurance de la fonction publique 52, 55, 97

I

Information sur le marché du travail 57, 82, 117
Initiative nationale pour les sans-abri 10, 26, 44, 53, 54, 55, 56, 70, 83, 115, 117
Initiatives horizontales 115

L

La fondation Peter Gzowski 55
Loi sur l'équité en matière d'emploi 83

M

Mesures actives d'emploi 31
Modernisation du service pour les Canadiens 27, 45, 57, 59

P

Paiements de transfert 65
Partie II de la Loi sur l'assurance-emploi 75, 93, 98
Plans et priorités 25
Prestation de services 14, 38, 45, 47, 59
Prestations d'assurance-emploi 14, 31, 41, 49, 80, 116
Prestations d'emploi et mesures de soutien 31, 45, 57, 75, 80, 92, 93, 98, 116
Profil des dépenses 51, 52
Programme de mobilité académique internationale. 58
Programme national d'alphabétisation . 55, 56, 65, 69, 82, 115, 117

R

Résultats stratégiques 49
Risques 23
Risques à l'échelle de l'organisation 23

S

Sans-abri 12, 15, 20, 37, 44, 46, 58, 62, 65, 67, 70
Santé et sécurité au travail 45, 83
Soutien du revenu 14, 31, 41, 80, 110
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones .. 20, 32, 55, 56, 57, 62, 66, 67, 71, 80, 115, 116
Stratégie emploi jeunesse 15, 32, 55, 56, 57, 66, 68, 81, 115, 116
Structure organisationnelle 50
Subvention canadienne pour l'épargne-études 20, 35, 43, 53, 54, 58, 62, 82, 111, 117
Subventions canadiennes pour études 104
Subventions et contributions 55

T

Transformation du service 27
Travail 10, 12, 21, 36, 44, 46, 49, 58, 66, 81, 91, 92, 116